

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Diplomová práce

Bc. Martina Veverková

**Pracovní stres českých zaměstnanců a jeho souvislost se zaměstnaneckým
statusem a osobním životem**

Working stress of Czech employees and its relation to job status and personal life

2016

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jiří Vinopal, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze, dne 9. května 2016

.....
Martina VEVERKOVÁ

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce PhDr. Jiřímu Vinopalovi, Ph.D. za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích během vypracování této diplomové práce.

Abstrakt

Tato práce je věnována problematice pracovního stresu českých zaměstnanců a využívá data z výzkumu Kvality pracovního života, uskutečněném v SOÚ AVČR ve spolupráci s VÚBP v roce 2014. Pracovní stres je závažnou problematikou, které však zaměstnavatelé v ČR dosud nevěnují dostatečnou pozornost. Cílem práce je definovat skupiny, u nichž je pracovní stres největším problémem, identifikovat zdroje stresu a zjistit souvislost míry stresu s dalšími životními oblastmi s ohledem na rozdíly ve statusu zaměstnání. Teoretická část práce vychází z konceptu spilloveru (přenosu mezi různými sférami života), teorií stresu vyššího a nižšího statusu a rovněž z balančních teorií stresu, Job demands-control modelu a Effort-reward imbalance modelu.

Kromě pracovních požadavků jsou významnými stresory zejména přesčasy, výskyt negativních jevů na pracovišti (snížená sociální podpora), nízká zajímavost a stereotypnost práce a rovněž nízká jistota práce.

Byla identifikována skupina pracovníků s nižším zaměstnaneckým statusem a vysokou mírou stresu, která má rovněž nízkou spokojenost ve všech zkoumaných životních oblastech, situaci této skupiny je tedy možné považovat za vážný sociální problém. U této skupiny se ve zvýšené míře vyskytují všechny výše zmíněné významné stresory spolu s dalšími zhoršenými pracovními podmínkami. Další dvě skupiny, na něž by měla být v otázce pracovního stresu zaměřena pozornost, jsou lidé, u nichž se ve větší míře vyskytují rodinné povinnosti, a skupina lidí vyššího statusu trpící stresem.

Ukazuje se rovněž, že souvislost míry pracovního stresu s nižší spokojeností s dalšími životními oblastmi se projevuje zejména u zaměstnanců nižšího statusu. Zaměstnanci s vyšším statusem si i s vysokou mírou stresu udržují vyšší spokojenost, což se vysvětluje jejich zdroji, které jim umožňují se negativním dopadům pracovního stresu bránit.

Klíčová slova

pracovní stres, spillover, stres nižšího statusu, stres vyššího statusu, stresory

Abstract

This paper explores issues of the work stress of Czech employees using the data from Quality of working life survey conducted in Sociological institute of Czech Academy of science in 2014. However work stress is generally seen as a serious problem, employers in the Czech Republic do not take it enough into account yet. The aim of this paper is to define groups of employees which are the most endangered by work stress, sources of stress (stressors) and explore the relationship between work stress and life satisfaction with special focus on employee status. As a theoretical background, we use the theory of spillover (transmission between life spheres), theories of high status stress and low status stress and balance models of work stress (namely Job demands-control model and Effort-reward imbalance model).

Apart of work demands, overtime work, low social support and negative phenomenon as well as monotonous and unattractive job content and poor job security were identified as important stressors.

As the most endangered group were identified those who have lower employee status, high level of stress and also lower satisfaction in all studied aspects of life. Situation of this group can be seen as a serious social problem. All identified stressors occur in this group together with other unfavourable work conditions. The attention should be also focused on employees with high level of family responsibilities and group suffering from high status stress.

The relationship of level of work stress and life satisfaction was also confirmed and it touches especially lower status employees (those with high level of stress have lower life satisfaction). Higher status employees with high level of stress keep high life satisfaction, which is explained by their resources that let them protect themselves against negative impact of work stress.

Keywords

working stress, spillover, low status stress, high status stress, job stressors

Obsah

1	Úvod	9
2	Teoretická část.....	11
2.1	Úvod do problematiky a definice pracovního stresu	11
2.2	Důsledky pracovního stresu na zdraví člověka.....	12
2.3	Souvislost pracovního stresu a osobní sféry	14
2.3.1	Spillover	14
2.3.2	Rodina.....	15
2.3.3	Genderové hledisko	17
2.4	Souvislost pracovního stresu a statusu zaměstnance	19
2.4.1	Stres nižšího statusu	20
2.4.2	Stres vyššího statusu.....	22
2.4.3	Limity uvedených poznatků, shrnutí	23
2.4.4	Hypotézy.....	24
2.5	Vybrané modely měření pracovního stresu	25
2.5.1	Model požadavků a kontroly (Demand-control model)	25
2.5.1.1	Kritika modelu požadavků a kontroly	29
2.5.2	Model nerovnováhy úsilí a odměn (Effort-reward imbalance model).....	30
2.5.3	Model stresu a vypětí (Stress-strain model)	34
2.5.3.1	Individuální stresory	35
2.5.3.1.1	Subjektivní stresory	35
2.5.3.1.2	Objektivní charakteristiky pracovní pozice.....	36
2.5.3.1.3	Stresory vyplývající z práce jako takové.....	37
2.5.3.2	Organizační a skupinové stresory.....	38
2.5.3.2.1	Skupinové stresory.....	38
2.5.3.2.2	Organizační stresory.....	38
2.5.3.3	Mimoorganizační stresory	39
2.5.3.4	Intervenující proměnné	40
2.5.3.4.1	Mediátory	40
2.5.3.4.2	Moderátory	40
3	Výzkumná část.....	42
3.1	Předchozí výzkum pracovního stresu	42
3.2	Datový soubor.....	44

3.3	Proměnné míry stresu.....	44
3.4	Osobní charakteristiky pracovníka, charakteristiky zaměstnání a pracovní stres 48	
3.4.1	Osobní charakteristiky pracovníka a míra stresu	48
3.4.2	Charakteristiky zaměstnání a pracovní stres.....	54
3.4.3	Shrnutí.....	60
3.5	Souvislost stresu, postojů k zaměstnání a mimopracovních oblastí života	61
3.5.1	Míra stresu a celkový postoj k zaměstnání	61
3.5.2	Stres a další životní oblasti.....	63
3.5.3	Shrnutí.....	68
3.6	Zdroje stresu.....	69
3.6.1	Pracovní požadavky, kontrola a sociální podpora	70
3.6.2	Úsilí a odměny.....	74
3.6.3	Porovnání modelů.....	77
3.6.4	Hlavní model.....	78
3.6.5	Modely pro skupiny zaměstnanců s nižším a vyšším statutem	81
3.7	Skupiny pracovníků podle míry stresu, zaměstnaneckého postavení a celkové spokojenosti	84
3.7.1	Nižší status – vysoký stres.....	86
3.7.2	Nižší status – střední stres.....	87
3.7.3	Nižší status – nízký stres	88
3.7.4	Vyšší status – vysoký stres	89
3.7.5	Vyšší status – nízký stres.....	90
3.7.6	Diskuze.....	91
4	Závěr	94
5	Seznam použité literatury	97
6	Příloha	101
6.1	Technická zpráva.....	101
	Struktura výběrového souboru	102
6.2	Tabulky k analýzám.....	105
6.2.1	Osobní charakteristiky a charakteristiky zaměstnance.....	105
6.2.2	Regresní analýzy	114
6.2.3	Popisy klastrů.....	117

1 Úvod

Pracovní stres je obecně považován za závažný problém vyplývající z reality současného globálního tržního prostředí, charakterizovaného soutěživostí a tlakem na vysoký pracovní výkon a adaptabilitu. (Svobodová et al. 2009: 6) Zároveň se však zdá, že závažnost tohoto problému zatím není zaměstnavateli v ČR dostatečně brána v úvahu, neboť většina zaměstnanců udává, že jejich zaměstnavatel se touto problematikou nijak nezabývá a většinou nepřijal ani žádná protistresová opatření. (tamtéž: 231 – 233)

Předmětem této práce bude prozkoumat problematiku pracovního stresu u českých zaměstnanců a zjistit, které skupiny jsou nejvíce ohroženy pracovním stresem a čím konkrétně je tento stres způsoben. Budou přitom využita data z výzkumu Kvality pracovního života z roku 2014, uskutečněném v Sociologickém ústavu AVČR.

Stres, jak dále uvidíme, má jak svou fyziologickou stránku, tak stránku psychickou. Ty se sice prolínají, ale ne vždy. Stav stresu si člověk nemusí uvědomovat, ale také může jako stres pojmenovávat pocit, který stresem není. V této práci se budeme zabývat pouze stresem pociťovaným, zjištěným na základě deklarace v dotazníkovém šetření.

Cílem práce je odpovědět na několik vzájemně provázaných otázek:

Pociťují některé skupiny lidí na základě sociodemografických charakteristik pracovní stres více, než jiné? Pociťování stresu totiž může být ovlivněno například povahou a zkušenostmi jedince, stejně jako aktuálním životním kontextem.

Pociťují některé zaměstnanecké skupiny pracovní stres více, než jiné? Každé zaměstnání má své určité charakteristiky, mohou se lišit podle odvětví, podle pozice zaměstnance i podle různých typů organizací, v nichž fungují různé organizační kultury.

Pracovní stres je reakcí, která může mít mnoho příčin velmi odlišného charakteru. Co konkrétně je pro české zaměstnance nejvíce stresující? Vyplývá pracovní stres ve větší míře z toho, co člověk zažívá v samotné práci, nebo ze širšího kontextu práce (např. problematika kariérního postupu, jistoty práce, odměňování)?

Jaká je souvislost pracovního stresu a ostatních oblastí života zaměstnance? Jsou lidé, kteří pociťují pracovní stres, se svým rodinným životem, volným časem, zdravím aj. méně, nebo více spokojeni, než ti, kdo pracovní stres pociťují méně, nebo vůbec?

Pocitují pracovní stres více pracovníci s nižším, nebo vyšším zaměstnaneckým statutem? Má pracovní stres u obou skupin stejnou souvislost se životní spokojeností? Jsou příčiny stresu u zaměstnanců s vyšším statutem a s nižším statutem podobné, nebo se výrazně liší? Jaké skupiny podle míry stresu, zaměstnaneckého statusu a životní spokojenosti můžeme mezi českými zaměstnanci identifikovat?

Na základě odpovědí na tyto otázky bychom měli dojít k tomu, jaké jsou hlavní problémy v oblasti pracovního stresu u českých zaměstnanců, které skupiny pracovníků jsou stresem nejvíce ohroženy a poukázat na případné, s tím spojené, sociální problémy. Na začátku bylo zmíněno, že čeští zaměstnavatelé zatím nevěnují stresu dostatečnou pozornost. Výsledky této práce by je mohly navést k tomu, na jaké zaměstnance a problémy by se měli zaměřit, pokud by chtěli zmírňovat stres svých zaměstnanců.

Samotná práce je koncipována následujícím způsobem: nejprve bude stručně uvedena problematika pracovního stresu, poté budou představeny výsledky různých zahraničních výzkumů, které se zabývaly souvislostí pracovního stresu a osobních charakteristik jedince, nakonec se práce zabývá vlivem pracovního stresu na mimopracovní, zejména pak rodinný život. Rovněž budou popsány specifika stresu zaměstnanců s vyšším statutem a s nižším statutem. Na základě těchto poznatků budou představeny hypotézy, které pak budou testovány ve výzkumné části práce.

Dále budou představeny vybrané modely měření pracovního stresu, konkrétně Model požadavků a kontroly (Job demands-control model) a Model nerovnováhy úsilí a odměn (Effort-rewards imbalance model). Každý z nich je zaměřen na jinou úroveň a porovnání jejich aplikace ve výzkumné části by mělo zodpovědět již zmiňovanou otázku, zda stres u českých zaměstnanců vychází více z práce samotné, nebo z širšího kontextu práce. Třetí model, Model stresu a vypětí (Stress-strain model), pak poskytne interpretační rámec při hledání nejdůležitějších stresorů.

Ve výzkumné části pak budou zkoumány rozdíly v míře stresu podle různých znaků (jednak osobních charakteristik pracovníka, jednak podle charakteristik zaměstnání). Dále budou testovány regresní modely, jejichž cílem je odhalit příčiny stresu. Třetí výzkumnou částí bude klastrová analýza, jejímž cílem bude identifikovat skupiny podle míry pracovního stresu, zaměstnaneckého statusu a spokojenosti. Tím dojde k propojení poznatků o tom, koho se pracovní stres více týká, s poznatky o příčinách stresu.

2 Teoretická část

2.1 Úvod do problematiky a definice pracovního stresu

Práce je velmi podstatnou částí života dospělého člověka a má potenciál být mu jak prospěšnou, tak škodlivou. Podle Belkic (2013: 1) člověk hledá ve svém životě smysl, význam, a současnému člověku právě tento smysl chybí, a to je hlavní příčinou psychického strádání v moderní době. Práce, povolání a zaměstnání má potenciál do lidského života smysl přinést, může člověku dodávat pocit úspěchu, důstojnosti a toho, že na něčem záleží. Do života také vnáší strukturu. Kromě těchto *vznešených* potřeb je ale práce rovněž prostředkem k zajištění živobytí a určitého životního standardu – nutností, která ne vždy tak naplňuje zmíněný pozitivní potenciál. Mnoho prací je stresujících, protože pracovní činnosti jsou příliš náročné, nebo naopak nudné, omezující, nesmyslné a zbytečné. Globální soutěž přinesla větší tlak na výkon, což pro pracovníky znamená zvyšování pracovních požadavků, delší pracovní dobu a také nestabilitu práce. I komputelizace přispěla k většímu tlaku na objem odvedené práce. Tyto podmínky jsou příčinou pracovního stresu, který může mít další neblahé důsledky na zdraví a život pracovníka.

Světová zdravotnická organizace definuje pracovní stres následujícím způsobem:

- 1.) Pracovní stres je reakce, k níž může u lidí dojít, když jsou vystaveni požadavkům a tlakům, které neodpovídají jejich schopnostem a možnostem a které zatěžkávají jejich schopnosti vyrovnávání se.*
- 2.) Stres se objevuje při široké škále okolností, které v práci nastávají, ale často je zhoršován, pokud zaměstnanci cítí, že mají nízkou podporu od nadřízených a kolegů, stejně jako pokud mají nízkou kontrolu nad pracovním procesem.*
- 3.) S pracovním stresem se často zaměňuje tlak nebo výzva a tato záměna je často užívána jako omluva špatně vykonávaného řízení. (WHO 2016)*

Tato definice nás sice uvádí do problematiky pracovního stresu, avšak samotný stres příliš nedefinuje, pouze víme, že je to reakce, k níž za určitých okolností může dojít. Stres byl původně popisován jako nespecifická reakce organismu na jakýkoli požadavek změny, tedy ke stejné reakci může dojít při mnoha různých podnětech. Tato reakce je zároveň spojena s dočasnou změnou fungování některých orgánů, díky čemuž se krátkodobě

zlepší výkonnost, avšak pokud je člověk vystaven stresu dlouhodobě, má to pro organismus škodlivé účinky. Klasicky stres bývá definován jako fyzické, duševní nebo emoční napětí (vypětí) nebo jako stav, kdy člověk vnímá, že aktuální požadavky situace přesahují osobní a sociální zdroje, které je schopen mobilizovat. (AIS 2016)

Pro účely této práce je vhodné zmínit i definici stresu Aleše Hladkého, která je používána ve výzkumu pracovního stresu z roku 2009 (tímto výzkumem se budeme ještě zabývat v dalších částech této práce). Ten rozlišuje zátěž, což je vztah mezi požadavky kladenými na člověka a jeho možnostmi tyto požadavky zvládat, a stres, který odpovídá situaci, kdy je dosažena nebo překročena hranice těchto možností (což do velké míry odpovídá předchozí zmíněné definici). Zátěž pak podle něj může mít povahu biologickou, fyzickou i psychickou a jim odpovídají i analogické povahy stresu. Zvláště se pak věnuje stresu psychickému, který je podle něj subjektivní kategorií prožívání a hodnocení skutečnosti, která ale souvisí s psychickými, psychosomatickými nebo somatickými onemocněními. (Svobodová et. al. 2009: 50-51) Právě psychický stres, tedy subjektivní kategorie, je tím, co budeme v této práci zkoumat, protože v daném výzkumu se respondenti vyjadřovali k tomu, jak často a s jakou intenzitou zažívají pocit stresu.

Podle zmíněných definic stres způsobuje psychické a zdravotní problémy (přímé důsledky), zároveň však může vyvolávat rizikové chování, které způsobuje další psychické a zdravotní problémy (nepřímé důsledky). (Belkic 2013: 13) Kromě těchto zdravotních záležitostí může mít stres souvislost s osobní sférou, zejména pak s rodinným životem.

V následující části této práce budou nejprve stručně popsány zmíněná zdravotní rizika a rizikové chování, poté se budeme více věnovat třetí zmíněné oblasti – tedy souvislosti stresu a osobní sféry pracovníka. Zaměříme se jednak na rodinnou sféru a genderové hledisko, jednak na specifickou situaci pracovníků s nižším a vyšším statusem.

2.2 Důsledky pracovního stresu na zdraví člověka

Nejčastějšími psychickými problémy způsobenými stresem jsou demoralizace, tedy hluboký pocit nepohody, nespokojenosti a strachu spojený se ztrátou sebedůvěry a respektu k sobě samému a pocitem beznaděje, izolace a neschopnosti čelit novým situacím a dále deprese, vyhoření nebo úzkostná porucha. (Belkic 2013: 3) Druhým

extrémem je pak přílišné pohroužení se do práce. Při vážných psychických problémech způsobených stresem je tu i riziko sebevraždy, tyto případy se většinou vážou na jevy jako sexuální obtěžování, šikana na pracovišti a jiné ponižující zacházení, příčinou může být ale i konflikt rolí. (Belkic 2013: 15-19)

Po somatické stránce pracovní stres často způsobuje bolest hlavy, ale také zhoršení některých kognitivních funkcí (pokud je pracovní doba příliš dlouhá nebo člověk musí pracovat přesčas, bude jeho pracovní výkon horší a více hrozí chyby, popřípadě nehody). (Belkic 2013: 27) Důsledkem stresu a zároveň příčinou dalších problémů je také nespavost plynoucí z toho, že stres ovlivňuje určité procesy v mozku, k nespavosti vede především problematická práce, která člověka rozrušuje, a částečně také nejistota práce (Burgard 2009: 478-488).

Stres v určitých specifických profesích pak může souviset s kardiovaskulárními onemocněními, diabetem, obezitou, rakovinou nebo onemocněními pohybového aparátu. (Belkic 2013: 35-39) Onemocnění spjatá s pracovním stresem nejsou pouze důsledkem fyzické zátěže nebo nezdravého životního stylu, ale, jak už bylo zmíněno, souvisí se stresem i přímo – při stresu se uvolňuje především hormon zvaný kortizol, jehož zvýšená produkce souvisí s některými zdravotními problémy, zejména pak s metabolickými a kardiovaskulárními onemocněními. (Kunz-Ebrecht 2004: 1524)

Rizikovým chováním spojeným s pracovním stresem je především tzv. abuzivní konzumace alkoholu a kouření, nebo obecně nezdravý životní styl. Toto rizikové chování je spojeno především s nejistotou práce, problematickým zaměstnáním nebo nezaměstnaností. (Belkic 2013: 31-32) Problematické pití alkoholu, zapříčiněné stresem, je spojováno se sociálním učením, tedy že člověk pije alkohol na zahnání negativních emocí v případě, že se mu nedostává jiných prostředků, jak se s nimi vyrovnat. Zároveň je tato konzumace ovlivněna celkovým vztahem k alkoholu – člověk jej pije, pokud od něj má pozitivní očekávání. Problematické pití alkoholu nelze proto spojovat konkrétně s vyšším nebo nižším sociálním statutem, pouze u lidí s vyšším statutem lze předpokládat, že budou mít větší tendenci pití nebo jeho následky skrývat. (Cooper 1990: 260-261) Grzywarz (2000: 336-344) připomíná, že problematické pití může mít negativní důsledky pro zdraví člověka, stejně jako devastační účinky na vztahy v rodině (především manželské a rodičovské vztahy), hlavními s prací souvisejícími příčinami takového pití

jsou především zvýšený tlak na výkon a vysoká míra negativního zasahování práce do mimopracovního života.

2.3 Souvislost pracovního stresu a osobní sféry

2.3.1 Spillover

Přenesení stresu z jedné životní oblasti (domény) do jiné se nazývá spillover, tedy „přelití“ (Lavee 2007: 1022). Toto ovlivnění je možné jak v obou směrech (z práce do mimopracovního života a z mimopracovního života do práce), tak v pozitivním a negativním smyslu (pozitivní nebo negativní pocity z jedné oblasti se pozitivně nebo negativně přelévají do druhé oblasti). V následující kapitole se budeme zabývat především negativním spilloverem z pracovní do mimopracovní (nejčastěji rodinné) sféry, avšak je potřeba říci, že v těchto případech může docházet k více typům a směrům spilloveru současně.

Předpokladem je, že pracovníci se snaží o soulad pracovní a mimopracovní sféry. Ideálním stavem je pak vysoká spokojenost v obou oblastech a nízký nebo žádný negativní spillover. Zároveň tuto problematiku nelze redukovat jen na rodinu. Tento konflikt může zažívat i člověk, který nemá rodinné povinnosti, týká se celkově domova a volnočasové sféry. Důležitým předpokladem rovněž je, že pracovní stres a z něj vyplývající důsledky nedopadají na všechny stejně – je distribuován podle sociálního statusu a dalších dimenzí sociální stratifikace (jmenovitě podle věku, genderu, manželského a rodičovského statusu, vzdělání a povolání). (Schieman 2009: 966-967)

Grzywarz (2002: 28) dokonce považuje sladění pracovního a rodinného života za hlavní výzvu současného trhu práce, negativní spillover je zároveň silným prediktorem prožívaného celkového stresu. Pociťovaný negativní spillover z pracovní do rodinné oblasti není stejný u všech pracovníků - hodně záleží na jejich dalších charakteristikách. Rozdíly se vysvětlují například podle tzv. *hypotézy životní dráhy* (life course hypothesis), která říká, že pro vnímání spilloveru z pracovní do rodinné oblasti je nejpodstatnějším aktuální životní kontext. Grzywarz např. zjistil, že negativní spillover je stejný u pracovníků ve věku 25-54 let, od tohoto věku se pak postupně snižuje a starší lidé také udávají vyšší míru pozitivního spilloveru. Vyšší míru negativního spilloveru pak udávají ženy a nejvíce obecně lidé s malými dětmi. Všechny tyto poznatky se vysvětlují právě

aktuálním životním kontextem, naopak menší souvislost Grzywacz vidí u kontextu sociální struktury. (tamtéž: 31-33)

Lepší situace starších lidí v této oblasti je vysvětlována především jejich akumulovanou zkušeností, kdy si během života zvládli vytvořit takové podmínky, které umožňují harmonii pracovní a rodinné sféry. Největší negativní spillover udávají lidé s dětmi mající odborné práce, stejně jako obecně lidé s vyšším vzděláním, i když podle objektivních faktorů k tomu leckdy není úplně důvod – Grzywacz to chápe tak, že vzhledem k existující diskusi o tématu jsou tito lidé vůči negativnímu spilloveru z pracovní do rodinné sféry kritičtější nebo citlivější. (tamtéž: 34)

O ovlivnění míry negativního spilloveru věkem mluví rovněž Schieman. (2009: 967-968) V různém věku má podle něj člověk jiné pracovní podmínky a jiné s prací spojené hodnoty, vztah se považuje buď za lineární (tedy čím starší pracovník, tím méně spilloveru) nebo je největší míra spilloveru pozorována u lidí v mladším dospělém věku. Menší spillover u starších lidí je vysvětlován tím, že mají častěji vyšší zaměstnanecký status, podporu na pracovišti, možnost rozhodování a jistotu práce. Schieman potvrzuje i to, že vyšší míru spilloveru udávají lidé s vyšším vzděláním, tento vztah se prostředkuje skrze jejich povolání a pracovní podmínky – ty jsou na jednu stranu výhodné (autonomní práce s autoritou), na druhou stranu v určitém ohledu náročné (větší tlak na výkon, dlouhá pracovní doba).

2.3.2 Rodina

Téma spilloveru z pracovní do rodinné oblasti se zkoumá specificky v několika rovinách – v rovině vztahu mezi manžely, vztahu rodičů k dětem a pak logicky z genderového hlediska, protože větší negativní spillover může dopadat na toho z manželské dvojice, na němž spočívá větší míra povinností a zodpovědnosti za rodinu.

Samotný fakt, že člověk žije v manželství podle dosavadních výzkumů míru pocíťovaného spilloveru nezvyšuje (Schieman 2009: 968), prožívaný pracovní stres může od sebe manžele/partnery vzdalovat. Ve vztahu jsou jednak charakteristiky dlouhodobé (ve výzkumech se dotazuje např. stabilita vztahu, spokojenost v manželství, kvalita manželství) a pak krátkodobé, tedy aktuální blízkost obou partnerů, kterou si oboustranně v každé interakci signalizují. Pokud by dlouhodobý stres způsoboval dlouhodobě větší distanci partnerů, může dojít k celkovému zhoršení vztahu (Lavee 2007:

1021). Kromě spilloveru existuje ještě druhý fenomén, který se nazývá *crossover*, a jedná se o přenos stresu z jednoho člověka na druhého, typicky z jednoho z partnerů na druhého. Tento přenos ovlivňuje psychický stav druhého partnera a/nebo jeho hodnocení vztahu. K tomuto přenosu může docházet skrze empatii, tedy tak, že partneři spolu své problémy sdílejí, existuje ale i crossover interakční, kdy se stres se přenáší skrze negativní reakce toho z partnerů, který prožívá pracovní stres – právě tento typ crossoveru je ten, který může způsobovat zhoršování vztahu. V manželstvích s vysokou kvalitou pak dochází častěji k empatickému crossoveru (tamtéž: 1022). Neff (2007: 594-596) zdůrazňuje význam reakce na pracovní stres druhého partnera – stres se podle něj přenáší, pokud je reakce negativní, pokud se naopak snaží jeden druhého podpořit, negativní vliv na manželství nenastane. Popsané procesy zhoršování vztahu podle Neffa platí především pro „běžné míry“ stresu, pokud je situace krizovější, začne více docházet ke vzájemné podpoře.

Lavee (2007: 1027) interpretuje mechanismus negativního přenosu skrze špatnou náladu, která je způsobena pracovním stresem a způsobuje negativní reakce vůči druhému partnerovi. Druhý partner ale reálně není v tomto ohledu pouze pasivním příjemcem – právě to ve svém výzkumu zohledňuje Neff (2007), který pracuje s faktem, že oba partneři mohou pociťovat pracovní stres zároveň a především, že určité stresory (především finanční nejistota) vyplývající z práce jednoho, mohou mít podobný dopad na oba partnery. Dochází k závěru, že míra crossoveru se liší genderově – stres muže nemá vliv na hodnocení vztahu ze strany manželky, stres ženy ale naopak negativní vliv na hodnocení vztahu ze strany muže má. Ženy udávají zhoršené hodnocení vztahu pouze v případě, že jsou ve stresu ony i jejich muž. Celkově tedy má větší negativní dopad na manželství, pokud stres prožívá žena, podle autora je to způsobeno nedostatkem podpory ze strany muže (tamtéž: 604). Z jiného výzkumu však vyšlo najevo, že stres ženy ovlivňuje pouze její vnímání vztahu, nikoli manželovo. (Sears 1992: 793)

Stres může zasahovat i do vztahu rodičů k dětem, například v tom, že stresovaný rodič může mít méně času a energie se dítěti věnovat. Bumpus (1999) zkoumá tento fenomén skrze povědomí rodičů o denních aktivitách dítěte. Pokud jsou oba rodiče stresovaní náročností práce, pak mají oba nižší vědomost o aktivitách dítěte, stejně tak v případě, že tímto typem stresu trpí pouze otec. V takovém případě se věc týká celé rodiny, např. kvůli

tomu, že se tím přenesou více povinnosti na matku, a ta tak má menší kapacitu na starost o děti. (tamtéž: 472)

Vliv pracovního stresu rodičů na kvalitu vztahu s dětmi potvrzuje i Roeters (2010: 1317), rodiče trpící stresem mají například častěji konflikty s potomky v adolescentním věku, vykazují méně pečujícího/výchovného chování a mohou mít i zhoršené přijímání dítěte. Nejproblematictějším obdobím je v tomto ohledu doba, kdy je dítě malé. Na kvalitu vzájemného vztahu má vliv především společně strávený čas, a to nejen jeho množství, ale výrazněji ještě jeho kvalita – problémem je například, pokud rodič během času tráveného s dítětem nedokáže přestat myslet na pracovní záležitosti, zároveň v tomto ohledu nebyl nalezen rozdíl mezi matkami a otci. Hlavními stresory, které souvisí se zhoršováním kvality vztahu mezi rodiči a dětmi, jsou dlouhá pracovní doba, omezující organizační normy, tlak na výkon a také flexibilita práce. Dlouhá pracovní doba však nemusí nutně znamenat zhoršování vztahu, pokud má rodič náročnou práci v pozitivním smyslu (tedy komplexní a podnětnou), spíše dokáže dítěti vytvořit příznivé psychické a fyzické prostředí. (tamtéž: 1318,1326)

Asi „nejčernějším“ důsledkem pracovního stresu na rodinu může být domácí násilí. Podle Melzera (2002) může takovéto násilí vyplývat i ze specifického stresu zažívaného v určitých profesích – Melzer pozoruje více násilí u mužů v profesích, v nichž se násilí vyskytuje (např. policisté apod.), protože si jej osvojí jako nástroj řešení konfliktů. Druhou skupinou s vyšší mírou násilí jsou muži ve feminizovaných profesích (tito muži sice mívají v práci privilegované postavení, obecně se však často setkávají s předsudky). V tomto případě se jedná o násilí kompenzační, které slouží k obnovení pocitu mužnosti. U mužů v manažerských pozicích se pak násilí vyskytuje méně, než u jiných. (tamtéž: 822-826)

2.3.3 Genderové hledisko

Určité genderové rozdíly se vyjevily už v předchozí části, nyní se na ně zaměříme detailněji. Podle Long et al. (1993: 15-18) došlo v rámci zapojení žen do trhu práce k asymetrickým změnám – mnoho žen dělá původně mužské profese, ale muži v menší míře dělají profese původně ženské, navíc množství domácích povinností zůstalo doménou žen. Z tohoto důvodu mohou ženy zažívat specifické stresory vycházející jak z práce samotné, tak z již zmíněného konfliktu pracovní a rodinné sféry. Na druhou stranu

však může věnování se rodině přinášet člověku úlevu od pracovního stresu, rodinné povinnosti nemusí být automaticky stresující.

Long et al. považuje za hlavní zdroj specifického pracovního stresu žen nerovný přístup k ženám a k mužům. (Long et al. 1993: 20-21) Zejména se jedná o podléhání stereotypům, setkávání se s očekáváním určitého chování, sociální izolaci (hlavně v prostředích, kde převládají muži) a vnímanou nespravedlnost (např. diskriminaci nebo platovou nerovnost). V kariérních zaměstnáních je pak potřeba dokazovat své schopnosti zvýšeným pracovním úsilím, přesto se však předpokládá, že pracovní stresory budou hůře dopadat na ženy v pracích s nižším statusem. (Long et al. 134-136)

U mužů a žen se rovněž předpokládají různé vyrovnávací strategie. Ženy mají tendenci k sociálně-emocionálnímu vyrovnávání, tedy mluvení o problému, hledání podpory a vyjadřování emocí, což je částečně spojeno se snahou o přijetí problému. Muži mají tendenci buď k různému únikovému jednání, nebo k vyrovnávání orientovanému na řešení problému. Tato orientace na řešení nemusí být dána přímo genderovými rozdíly, ale spíše postavením v zaměstnání, které buď umožňuje, nebo neumožňuje vyjednávání o řešení problému. (Long et al 1993: 140)

V porovnání s ženami v domácnosti byla u pracujících žen zjištěna větší celková životní spokojenost, psychická vyrovnanost a sebekřjetí. To dokazuje, že zapojení žen na pracovním trhu je pozitivním jevem. Avšak oproti pracujícím mužům zažívají ženy větší psychické a fyzické vypětí, častěji trpí fyzickými symptomy stresu a častěji také mají ke svému zaměstnání negativní postoje. Kvůli rodinným povinnostem mají ženy celkově větší množství práce, takže méně času na rekreaci a odpočinek. V některých výzkumech se ukazuje, že ženy jsou v důsledku pracovního stresu depresivnější, jinde však zase, že zvýšené požadavky nemají škodlivý efekt, pokud má žena podporu a pocit, že své role dobře zvládá. Konkrétní zjištění se v různých výzkumech liší, avšak zřejmé je, že určité kombinace pracovních a rodinných povinností mohou působit problémy. (tamtéž: 135-140)

Podle Goodmana (2009) ženy-matky s malými dětmi více pociťují stres, pokud jejich práce není dostatečně flexibilní a je málo komplexní a s malou autonomií. Takovéto podmínky mohou vést k příznakům deprese skrze vnímaný negativní spillover (tamtéž: 245). Rozměr těchto negativních účinků je také ovlivněn délkou pracovní doby, nejproblematictější je podle autora kombinace dlouhé pracovní doby a pracovního tlaku

(tj. velký objem práce, nedostatek času). Depresivní symptomy mají méně často starší ženy, vzdělanější ženy a ty, jež žijí s partnerem. (tamtéž: 255)

Existuje tedy dostatek podkladů pro domněnku, že pracovním stresem a spilloverem jsou více ohroženy ženy, nelze ale zapomínat na to, že určité stresory se zase mohou týkat specificky mužů. Podle Schiemana (2009: 967-968) mohou mít za určitých okolností větší stres a následný spillover muži, protože častěji zastávají práce s vyšším statutem, které znamenají delší pracovní dobu/přesčasy, a také práce ve škodlivém nebo nebezpečném prostředí. Muži také častěji v práci zažívají interpersonální konflikty. Jak už také bylo zmíněno, i oni se v práci mohou setkávat s předsudky, zejména ve feminizovaných profesích.

2.4 Souvislost pracovního stresu a statusu zaměstnance

V následující části se budeme věnovat rozdílům ve specifické situaci týkající se pracovního stresu zaměstnanců s nižším a/nebo vyšším statutem. Jak bude později konkrétně vysvětleno, u obou těchto skupin existuje předpoklad, že mohou z určitých důvodů trpět zvýšenou mírou pracovního stresu. Pro popsání specifických situací těchto skupin poslouží koncept požadavků a zdrojů, který používá Schieman (2009). Požadavky a zdroje se definují takto:

„Pracovní požadavky jsou ty fyzické, psychosociální nebo organizační aspekty práce, které vyžadují nepřetržité fyzické a/nebo mentální úsilí, a tedy jsou spojeny s určitými fyziologickými nebo psychologickými náklady.“

„Pracovní zdroje jsou ty fyzické, psychosociální a organizační aspekty práce, které mohou být funkční při plnění pracovních úkolů (požadavků), a mohou tak snížit s tím spojené fyziologické a psychologické náklady a zároveň stimulovat osobní růst a rozvoj.“ (obojí Bakker and Guerts 2004: 348 in Schieman 2009: 969)

Podle Hypotézy zdrojů (Resource hypothesis) některé pracovní podmínky zajišťují zdroje, které člověku umožní ubránit se spilloveru (tedy, jinak řečeno, vytvořit a vyjednat hranice pracovního a nepracovního života). Klíčovým zdrojem je v tomto ohledu flexibilita, tedy možnost vykonávat práci mimo běžné časové a prostorové parametry (pozn. ačkoli tento faktor je individuální, flexibilita může mít i opačný efekt). Dalšími

významnými zdroji jsou zejména autonomie, úroveň schopností, podpora a příjem. (Schieman 2009: 970)

Na druhé straně stojí Hypotéza požadavků (Demand hypothesis), podle níž určité pracovní podmínky vytvářejí požadavky vůči pracovníkovi, které naopak zvětšují míru negativního spilloveru – těmito podmínkami jsou například nepříjemné pracovní prostředí, nejistota práce, nudná práce, tlak, dlouhá pracovní doba nebo interpersonální konflikty. (tamtéž: 970)

2.4.1 Stres nižšího statusu

Turner (2003) poukazuje na to, že čím nižší je socioekonomický status jedince, tím více celkového životního stresu zažívá¹. Tato zvýšená úroveň stresu a psychických problémů se vysvětluje tím, že lidé s nízkým statusem jsou během života vystaveni většímu množství stresujících událostí, než lidé s vyšším statusem. Prožívaný stres se stal konceptuálním rámcem jak statusových rozdílů, tak s tím spojených rozdílů ve zdraví, v rizikových a protektivních faktorech. Sociální status definuje určité životní podmínky a kontext, jimž je individuum podřízeno a stresující události jsou právě v těchto životních podmínkách a kontextech zakotveny, nejsou tedy náhodné. (Turner 2003: 489-490) Dále se budeme věnovat specificky zaměstnaneckému statusu, avšak ten s celkovým statusem úzce souvisí.

To, že jsou lidé s nižším statusem více vystaveni stresu a jeho negativním důsledkům na svůj život, je jakousi základní, primární hypotézou ve výzkumu pracovního stresu (Schieman 2011: 1342-43). I lidé s nižším zaměstnaneckým statusem udávají konflikt v pracovní a rodinné oblasti (spillover), jejich pracovní stres je dán především nestabilitou práce a nestandardní pracovní dobou. Na rozdíl od lidí s vyšším zaměstnaneckým statusem je u nich spillover více spojen se strádáním (distress) – na lidi s nižším statusem má tedy pracovní stres větší negativní vliv. (Schieman 2011: 1353-1358)

V mnoha studiích už byl zkoumán vztah socioekonomického statusu a zdraví ve smyslu, že čím nižší status, tím horší zdraví (Kristenson 2004: 1511). Tento vztah je vysvětlován například geneticky, ale především skrze nezdravý životní styl, mediátorem mohou být

¹ V této studii se zkoumá celkový životní stres, nikoli specificky pracovní, přesto však jej považují za relevantní, protože pracovní stres představuje významnou část celkového stresu.

ale i psychobiologické mechanismy, konkrétně stresový hormon kortizol (Kristenson 2004: 1511, Kunz-Ebrecht 2004: 1524). Podle Kunz-Ebrecht tyto psychobiologické mechanismy zůstanou vlivné, i když je vzat do úvahy vliv životního stylu. S prožívaným pracovním stresem je spojeno především zvýšení hladiny kortizolu hned po probuzení (druhou možností je jeho zvýšení až během pracovního dne). Nejvyšší hladina stresového hormonu kortizolu po probuzení byla zjištěna u lidí s nižším zaměstnaneckým statutem, na které byly kladeny vysoké pracovní požadavky (příčemž takto tomu nebylo u lidí s vyšším statutem). U žen s nižším statutem bylo zjištěno ještě zvyšování kortizolu během dne. Nízká kontrola nad prací nemá na hladinu ranního kortizolu vliv, pouze u mužů s nižším statutem a malou kontrolou nad prací byla zjištěna vyšší hladina kortizolu během dne. Celkově tedy tato studie ukazuje na vyšší objektivní stres, který může mít přímé negativní účinky na zdraví, u lidí s nižším zaměstnaneckým statutem (Kunz-Ebrecht 2004: 1524-1527). Z toho vidíme, že lidé s nízkým statutem zažívají stres, i kdyby třeba subjektivně (např. deklarací v dotazníku) udávali méně stresu, než lidé s vyšším statutem.

Kristenson vysvětluje tento odlišný výskyt vyšší hladiny kortizolu skrze sociální učení, kdy se člověk podle sociálního statusu učí různým rezponzím na stresové podněty. Vyrovnávací strategie, které se učí lidé s vyšším statutem, vedou k očekávání pozitivního výsledku a pocitu, že mohou věci ovlivnit, kdežto lidé s nižším statutem se učí především pocitu bezmoci a beznaděje, který vyplývá z vystavení zvýšeným nárokům prostředím a zároveň z nižších psychosociálních zdrojů. Tato naučená stresová reakce souvisí s rozdílnou psychobiologickou reakcí, u lidí s nižším statutem pak konkrétně se zvýšenou hladinou kortizolu. Lidé s nižším statutem jsou podle ní častěji vystaveni stresujícím okolnostem. Zvýšená hladina kortizolu byla zjištěna především u lidí, kterým se nedostává sociálního uznání, jsou vystaveni pracovnímu stresu a mají též vyšší vnímaný celkový stres. (Kristenson 2004: 1511-1517)

Konkrétním znakem práce, který přispívá ke stresu i spilloveru, je nestandardní pracovní doba, zejména pak noční směny (ta se kromě určitých profesí, např. lékařů, týká především pracovníků s nižším statutem). Noční práce představuje pro člověka zvýšené psychické i fyzické vypětí, které způsobuje únavu a špatnou náladu, což může mít negativní vliv zejména na manželství, protože ovlivňuje možnosti společně tráveného času. (Davis 2008: 992-993)

Hlavním indikátorem celkového zdraví je mortalita, protože právě ve věku dožití se projeví zdravotní aspekty nashromážděné během celého života. Z longitudinálních dat bylo zjištěno, že muži, kteří v určité době vystřídalí několik vzájemně nesouvisejících prací, měli ve vyšším věku větší mortalitu. Vysvětlením může být, že tento fakt, že se věci neodvíjejí standardní cestou, pro ně byl stresující. Druhým možným vysvětlením je, že pozdější vstup do kariérního zaměstnání snížil jejich přístup ke zdravotním a důchodovým benefitům. Z tohoto je vidět negativní vliv nejistoty práce, což je opět věc typičtější pro lidi s nižším zaměstnaneckým statutem. (Pavalko 1993: 374)

Můžeme shrnout, že lidé s nižším zaměstnaneckým statutem mají menší zdroje a jejich pracovní stres je způsoben nejen pracovními požadavky, ale i dalšími nepříznivými vlivy, jako je nestandardní pracovní doba a nejistota práce aj. Zároveň lze předpokládat, že takto způsobený pracovní stres může mít negativní dopady na zdraví člověka a jeho osobní život.

2.4.2 Stres vyššího statusu

Druhou významnou hypotézou ve výzkumu pracovního stresu je, že právě lidé s vyšším zaměstnaneckým statutem zažívají více pracovního stresu a větší konflikt mezi pracovní a rodinnou sférou. To se vysvětluje povahou práce s vyšším statutem, která je autonomní a vyžaduje od pracovníka zodpovědnost a závazek, což může zvyšovat vystavení určitým formám stresu, často pramenícího z přepracovanosti a práce pod časovým tlakem, ale i z požadavku na vysoké pracovní úsilí. Tuto nevýhodu lze chápat i jako daň za zajímavou a naplňující práci. (Schieman 2006: 242-244)

Podle Schiemana se v některých výzkumech prokázala souvislost negativního spilloveru právě s tímto typem práce, v jiných výzkumech nikoli, avšak podstatné je, že pracovníci s vyšším statutem mají zároveň zdroje, které jim umožní se tomuto konfliktu vyhnout nebo jej zmírnit, resp. snížit jeho negativní důsledky. Lidé s vyšším pracovním statutem mají zpravidla dobré psychosociální a materiální podmínky, stejně jako zdraví a kvalitu života. Práce je jim často zdrojem identity a vážení si sebe sama a jsou do ní více než jiní pracovníci vnitřně ponořeni. To je jedním z důvodů propustnosti životních sfér, kdy dochází ke spilloveru. Tuto propustnost mohou ještě zvýšit flexibilní formy práce, protože ty mohou po časové stránce stírat bariéry mezi pracovním a rodinným životem. (tamtéž: 244)

Vyšší míru spilloveru udávají jak ženy, tak muži, kteří mají práci s vyšším statusem, a to konkrétně v pracích, kde disponují větší autoritou a kde jsou na ně kladeny vyšší pracovní požadavky. Více stresující je pro tyto pracovníky donucovací klima, tlak na afilaci s organizací a požadavek na internalizaci těchto vysokých očekávání. Podle tohoto výzkumu tedy dopadá tento konflikt na obě pohlaví stejně. Ačkoli jsou pracovní a životní podmínky pracovníků s vyšším statusem obecně výhodné, vytvářejí určitý typ konfliktu. Tento fenomén je dán strukturálním nastavením, nikoli náhodnými okolnostmi. (tamtéž: 252-253) Avšak to, jak velký a problematický bude tento konflikt, může záležet ještě na dalších, konkrétnějších okolnostech – Schieman (2009: 975) udává, že autonomie a sociální podpora konflikt umenšují, avšak podmínky jako např. autorita, využívání schopností nebo příjem se asociují s větší mírou tohoto konfliktu.

S vyšším statusem souvisí i vyšší vzdělání, a právě vzdělanější lidé ve výzkumech často udávají vyšší míru konfliktu pracovní oblasti s oblastí rodinnou. Avšak pracuje se i s představou „rozdílné zranitelnosti“ (differential vulnerability), která predikuje, že i když budou vzdělanější lidé udávat vyšší míru tohoto konfliktu, bude to na ně mít nižší negativní efekt, nebudou kvůli tomuto faktu tolik strádat, protože mají zdroje jako větší kognitivní flexibilitu nebo lepší schopnost řešit problémy. (Schieman 2011: 1346-1347)

2.4.3 Limity uvedených poznatků, shrnutí

Viděli jsme, že míra pracovního stresu je na jednu stranu závislá na aktuálním životním kontextu, věku a také na genderu, na druhou stranu souvisí také s mechanismy, kvůli nimž dochází k negativnímu přenosu mezi pracovním stresem, zdravím a osobní sférou. Jak lidé s nižším, tak lidé s vyšším statusem mohou zažívat zvýšenou míru pracovního stresu a rovněž spilloveru. Konkrétní podoba stresorů obou skupin se může do velké míry lišit. Na lidi s vyšším statusem jsou sice kladeny vysoké požadavky, zároveň ale disponují zdroji, které jim mohou pomoci se s nimi vyrovnávat. Oproti tomu lidé s nižším statusem a vysokými požadavky mají v tomto ohledu mnohem omezenější prostředky. Lze předpokládat, že lidé s vyšším statusem budou mít tendenci stres a spillover více subjektivně udávat, kdežto lidé s nižším statusem mohou více trpět důsledky obojího. Je rovněž potřeba si uvědomit, že obě hypotézy nejsou kontradiktorní, ale naopak každá z nich ukazuje jinou stránku pracovního stresu.

Míra ohrožení pracovním stresem nemusí však být vázána jen na zaměstnanecké postavení, ale také na určité specifické profese a odvětví. Belkic (2013: 21-26) jmenuje jako nejvíce ohrožené pracovním stresem pracovníky ve zdravotnictví, kteří mohou často zažívat vyhoření nebo konflikt rolí, ve školství, kteří jsou ohroženi vyhořením, depresí a úzkostí, profesionální řidiče, pro něž jsou největším problémem traumatizující události (např. kontakt s nehodami nebo s násilím), některé kreativní profese (umělce a vědce v případě, že jsou pod tlakem a jejich výkon podléhá neustálému hodnocení), a pak například hasiče a policisty, kteří jsou stejně jako profesionální řidiči ohroženi posttraumatickými poruchami.

Viděli jsme, že pracovní stres a následný spillover mohou mít různé negativní důsledky a že určité skupiny pracovníků jsou jimi specificky ohroženy více, než jiné. Zároveň však citované studie vždy poukazují na nějaké určité okolnosti nebo určitý stresor a na určitý důsledek těchto okolností/stresorů. Problematiku nelze pojímat tak, že jakýkoli pracovní stres automaticky znamená negativní spillover. V tomto ohledu se objevuje i argument, že úroveň pociťovaného stresu, tedy reálného psychického strádání (distress), tkví především ve struktuře každodenního života, makrosociální struktuře a v osobnosti aktéra, a že role samotného zaměstnání je tedy velmi omezená (Marchand: 2005).

2.4.4 Hypotézy

Na základě uvedených poznatků budeme ve výzkumné části této práce pracovat s následujícími hypotézami:

- 1.)** Vyšší pracovní stres budou pociťovat ženy a lidé, kteří žijí v domácnosti s nezaopatřenými dětmi, protože pro tyto lidi je těžší sladit pracovní a rodinný život.
- 2.)** Vyšší míra pracovního stresu bude souviset s vyšším pociťovaným vlivem zaměstnání na mimopracovní oblasti a nižší mírou spokojenosti v těchto oblastech, což je způsobeno negativním spilloverem.
- 3.)** Vyšší pracovní stres se bude projevovat jak u lidí s vyšším zaměstnaneckým statutem, tak u lidí s nižším zaměstnaneckým statutem. Zatímco zaměstnanci s vyšším statutem si udrží vysokou spokojenost jak s prací, tak s mimopracovními životními oblastmi, zaměstnanci s nižším statutem budou mít naopak nižší spokojenost.

2.5 Vybrané modely měření pracovního stresu

Výzkum Kvality pracovního života, z něhož budou využita data ve výzkumné části této práce, není konstruován podle žádného z modelů pracovního stresu, protože se zaměřuje na pracovní podmínky obecně, nikoli specificky na pracovní stres. Komplexnost tohoto výzkumu však umožňuje zkoumat vztah různých proměnných k vnímanému stresu jakožto potenciálních stresorů. Modelů měření pracovního stresu a jejich různých variant je nespočet, protože jsou různě přizpůsobovány účelu konkrétního výzkumu. V této práci budu dále pracovat konkrétně se třemi modely. První dva z nich, model požadavků a kontroly (Demand-control model) a model nerovnováhy úsilí a odměn (Effort-reward imbalance) se zaměřují na specifické aspekty. První jmenovaný se zaměřuje na pracovní činnost samu o sobě (a v rozšířené verzi i na sociální podporu na pracovišti), další aspekty (byť si jich je autor modelu vědom) nejsou zahrnuty. Druhý jmenovaný model naopak pracuje se širším kontextem, zejména pak očekáváními, které má člověk od svého zaměstnání, a se specifiky současného trhu práce. Pro měření podle těchto modelů se běžně využívají standardizované dotazníky, oba autoři však připouštějí jejich různé varianty a další možnosti měření. Ve výzkumné práci pak budeme navrhovat regresní modely, které budou vycházet ze zmíněných teorií a budou zahrnovat stejné nebo podobné aspekty. Skrze to budeme zkoumat, který z těchto modelů je na základě našich dat vhodnější pro českou společnost, a tím se budeme snažit odpovědět na jednu z hlavních otázek této práce, zda jsou pro míru pracovního stresu u českých zaměstnanců významnější stresory vyplývající ze samotné práce, nebo vyplývající z jejího širšího kontextu.

Třetí model, model stresu a vypětí (Stress-strain model), se od předchozích dvou liší v tom, že je naopak v podstatě všezahrnující – jeho autor pracuje s více úrovněmi procesu vzniku pracovního stresu a s ním souvisejícího psychického vypětí a podává vyčerpávající přehled a klasifikaci stresorů. Ani tento model nelze v této práci zcela replikovat, avšak při hledání nejlépe vysvětlujícího modelu poslouží k uchopení problematiky ve své komplexnosti a k interpretování charakteru stresorů, které se ukážou být významné.

2.5.1 Model požadavků a kontroly (Demand-control model)

Karaskův Job strain model, někdy zvaný rovněž Demand-control model, který byl představen v roce 1979 (Karasek 1979), překonává problémy předchozích modelů

zkoumání pracovního stresu, které se zaměřovaly buď na úroveň rozhodování, autoritu a využívání schopností, nebo na pracovní požadavky, jejichž náročnost může být pro člověka stresující. Zjištění z takovýchto výzkumů byla pak podle Karaska často kontradiktorní, protože takovéto modely byly kvůli absenci druhého aspektu nekompletní. (Karasek 1979: 285)

Karasek tedy problematiku pracovního stresu vidí v kombinaci dvou aspektů – (1) pracovních požadavků kladených na pracovníka a (2) možnosti pracovníka rozhodovat

o způsobu, jakým tyto požadavky plní (dále budou tyto aspekty nazývány požadavky a kontrola, popř. možnost rozhodování). Psychické vypětí (strain) pak podle Karaska vychází z určité vzájemné kombinace těchto dvou aspektů, protože ty podněcují určité jednání a zabraňují jinému jednání. To, jestli se stres jako takový (tedy stres z náročnosti práce) promění ve vypětí, je tedy podle Karaska dáno prostředím, konkrétně pak mírou kontroly pracovníka nad výkonem práce.

Převáděno do statistického modelu, Karasek rozlišuje nezávislé proměnné (1) zdroje stresu – tedy pracovní požadavky a jejich náročnost a (2) kontrolu, tedy úroveň rozhodování o práci. Z těchto dvou proměnných pak vzniká derivovaná komponovaná míra, kterou nazývá pracovní vypětí (tato míra je vysoká, pokud jsou vysoké požadavky a nízká úroveň kontroly). Toto pracovní vypětí je pak určující pro závislou proměnnou, kterou Karasek nazývá mentální vypětí. Hodnota nezávislých proměnných pak vyplývá především z organizační úrovně (tedy vlastností dané organizace/firmy) – její úrovně výstupů (která určuje pracovní požadavky) a její struktury autority (která určuje možnost rozhodování). (Karasek 1979: 288)

Úrovní rozhodování neboli Kontrolou, se myslí kontrola pracovníka nad jeho úkoly a samostatným řízením jejich plnění. Kontrola, jak ji pojímá Karasek, má ale mnoho různých aspektů² – a schopnosti pracovníka, organizaci úkolů, tempo práce, organizační opatření, zdroje rozhodování, kontrolu nad potenciálně nejistými věcmi. Karasek zároveň připouští, že vnímání stupně kontroly může být ovlivněno osobností pracovníka. (Karasek 1979: 289-290)

² Pozn.: Jak uvidíme později, toto nejasné vymezení je předmětem kritiky modelu.

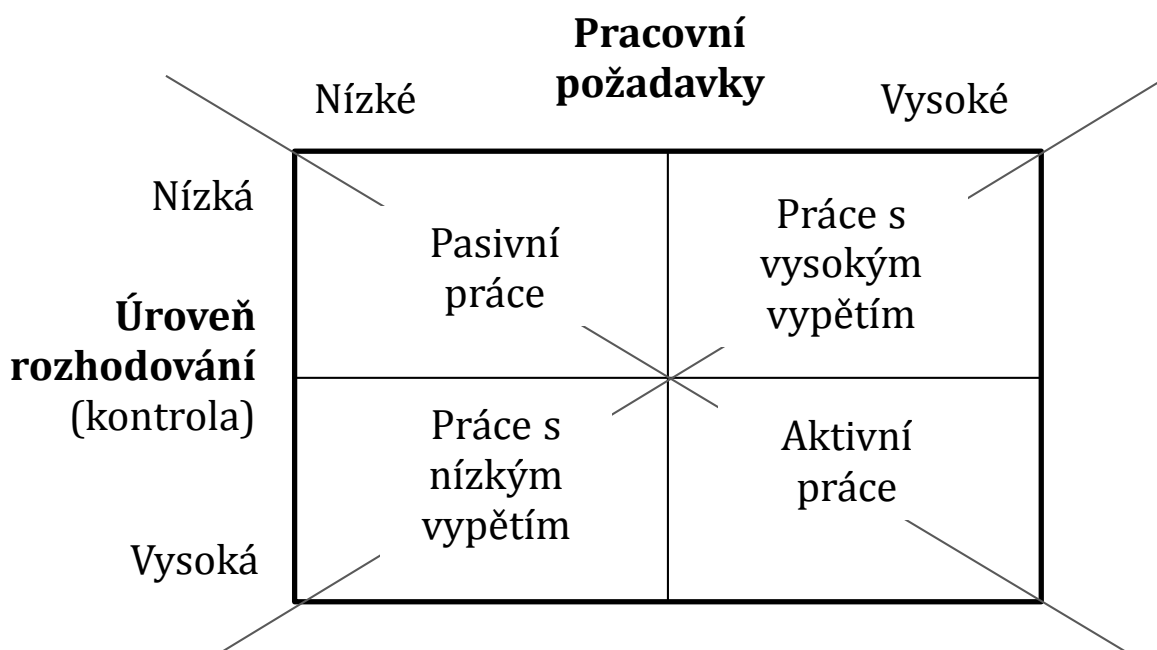
Pracovními požadavky se rozumí stresory spojené s plněním pracovních úkolů a jejich množstvím, ale rovněž např. neočekávané úkoly nebo osobní konflikt. Karasek rovněž uvádí, že do modelu nejsou zahrnuty fyzické stresory, stejně jako např. strach z nezaměstnanosti nebo záležitosti kariérního postupu – to proto, že ve výzkumech jsou nejčastěji uváděným stresorem právě pracovní požadavky. (Karasek 1979: 291)

Rovněž psychické vypětí se měří skrze několik indikátorů, např. ranní a večerní vyčerpání, nervozita, úzkost, spánkové problémy, obavy nebo deprese. (Karasek 1979: 293)

Podle kombinace úrovně požadavků a kontroly, která se může buď shodovat, nebo křížit, je pak možné rozlišit různé typy práce:

- (a)** Nejvyšší vypětí je předpokládáno v situaci, kdy jsou vysoké požadavky a nízká kontrola (respektive požadavky jsou vyšší, než kontrola). Takováto práce je nazývána High strain job, tedy práce s vysokým vypětím (Karasek 1979: 288). Takováto konfigurace vede k nespokojenosti, deprivaci a zvyšuje riziko onemocnění ze stresu. (Belkic 2013: 10)
- (b)** Pokud jsou požadavky i míra kontroly vysoké, patří podle Karaska do kategorie Aktivní práce (Active job), která vede k vytvoření nového způsobu jednání v práci i mimo ni. (Karasek 1979: 288) Jedná se o aktivní učení se novému adaptivnímu chování (tedy pracovník nalezne způsob, jak se pozitivně vyrovnat s požadavky), a to je příznivé jak pro jeho osobní rozvoj, tak pro zdraví. (Belkic 2013: 10) Koslowsky (1998: 15) zmiňuje, že takovéto podmínky vedou ke zvýšené motivaci a vzniku tzv. pozitivního stresu.
- (c)** Opakem předchozího je práce s nízkou úrovní požadavků i kontroly, zvaná Pasivní práce (Passive job), která vede ke snížení celkové aktivity a schopnosti řešit problémy, tedy k „naučené neschopnosti“ (Karasek 1979: 288), Koslowsky (1998: 15) zase upozorňuje na hrozbu ztráty zájmu o pracovní aktivity.
- (d)** Práce s nízkými požadavky a vysokou kontrolou se nazývá Low strain job, podle Belkic (2013: 10) též Relaxed job. Nevýhodou takovéto práce je, že může vést k pasivitě a znučenosti. (Koslowsky 1998: 15)

Karaskův model požadavků a kontroly (Demand-control model)



Podle Karasek 1979

Podle Karaska by se v ideálním případě měly tyto dvě dimenze shodovat a náročná práce by měla být spojena s autoritou a odpovědností, je ale empiricky zjištěno, že tomu tak vždy není. (Karasek 1979: 288) Člověku škodí jak příliš málo (pasivní práce rovněž vede k nespokojenosti), tak příliš mnoho vypětí. Druhý jmenovaný případ je ale pro člověka horší. Pokud může člověk využívat své mentální schopnosti a má příležitost využívat svůj úsudek, není to pro něj zdrojem stresu, ale naopak mu dodává pocit vlastní efektivnosti a schopnosti řešit problémy – úroveň aktivity je tedy podle Karaska tím, co určuje spokojenost nebo nespokojenost v práci. Připouští, že toto může být ovlivněno individuálními rozdíly, avšak ty zatím do modelu nebyly zahrnuty.

Karasek (1981: 695) vysvětluje tento mechanismus tím, že pracovní požadavky staví pracovníka do motivovaného stavu stresu. Pokud na něj člověk nemůže reagovat požadovaným způsobem nebo je nucen rezignovat na své další potřeby, pak tento stres není uvolněn, což je příčinou fyzických nebo psychických obtíží.

Jako hlavní přínos svých poznatků Karasek uvádí, že je možné snížit pracovní stres a tedy zlepšit duševní zdraví bez snížení produktivity práce. Toto je podle něj možné skrze posílení kontroly, konkrétně skrze změny v administrativní struktuře, které by umožnily pracovníkovi více rozhodovat o svých úkolech, daly mu vliv na organizační rozhodnutí a umožnily svobodně využívat své reálné nebo potenciální schopnosti. (Karasek 1979: 297-303)

2.5.1.1 Kritika modelu požadavků a kontroly

Jedním z problémů uvedeného modelu (který už zmiňoval i Karasek) je, že při ověřování tohoto modelu regresí se projevuje silný vliv obou proměnných, ale málo se projevuje jejich interakce, která je ovšem předpokládána. Další potenciální slabinou je, že indikátory, které Karasek používá, nejsou čistě deskriptivní, ale spíše popisují to, jak respondent situaci vnímá. Obzvláště konceptualizace kontroly je složitá, protože v Karasekově pojetí obsahuje větší množství jevů, než kontrolu samotnou (kontrolu ve smyslu moci čelit pracovním požadavkům způsobem, který je pro pracovníka nejpříjemnější). Zahrnuje i možnost učení se novým věcem, rozvíjení schopností a kreativity, možnost využívat schopnosti a různorodost. Toto jsou indikátory, které se dají popsat spíše jako komplexnost práce. (Wall 1996: 154-161) I Koslowsky (1998: 17) upozorňuje na problém, že Karasek chce pracovat s objektivními charakteristikami, ale užití indikátory měří především to, jak situaci vnímá respondent, stejně jako na problém, že do modelu nejsou zahrnuty osobnostní charakteristiky, které ale vliv mít mohou.

Platnost Karasekova modelu byla mnohokrát ověřována, zmiňované diskrepance týkající se interakce obou proměnných ale daly vzniknout dvěma upřesňujícím hypotézám. První z nich je hypotéza vypětí (strain hypothesis), podle které je účinek požadavků a kontroly aditivní. K redukci vypětí je tedy potřeba změnit obojí. Hypotéza tlumení (buffer hypothesis) udává, že kombinace obou proměnných je multiplikativní a kontrola moderuje dopad požadavků. Pro snížení vypětí tak podle této hypotézy postačuje pouze zvýšit úroveň kontroly. Druhá jmenovaná hypotéza je ve shodě s tím, co si představoval Karasek, avšak empirická evidence mluví více pro aditivní model. (De Bruin 2006: 66-70)

Existuje ještě novější varianta modelu, do které je kromě požadavků a kontroly zahrnuta ještě sociální podpora (demand-control-support model). Předpokládá se, že sociální podpora v práci, ze strany nadřízených a kolegů, může snižovat stres, naopak sociální

izolace může situaci zhoršovat. Podpora, stejně jako kontrola, jsou považovány za zdroje, které mohou snižovat stres plynoucí z pracovních požadavků. Toto rozšíření modelu je založeno na představě, že skrze sociální podporu spolupracovníci vytvářejí „kolektivní kontrolu“ (Belkic 2013: 11). Empiricky bylo ověřeno, že z hlediska stresu je nejhorší kombinací malá kontrola a malá podpora, příznivá je naopak kombinace vysoké kontroly i podpory. (Choi 2011: 83-85)

Standardním nástrojem pro měření tohoto modelu je tzv. Dotazník obsahu práce (Job content questionnaire). Jeho současná podoba obsahuje položky měřící (1) míru možnosti rozhodování, (2) psychologické požadavky a (3) sociální podporu, do požadavků mohou být zahrnuty i (4) fyzické požadavky a (5) nejistota práce. (Karasek 2016)

2.5.2 Model nerovnováhy úsilí a odměn (Effort-reward imbalance model)

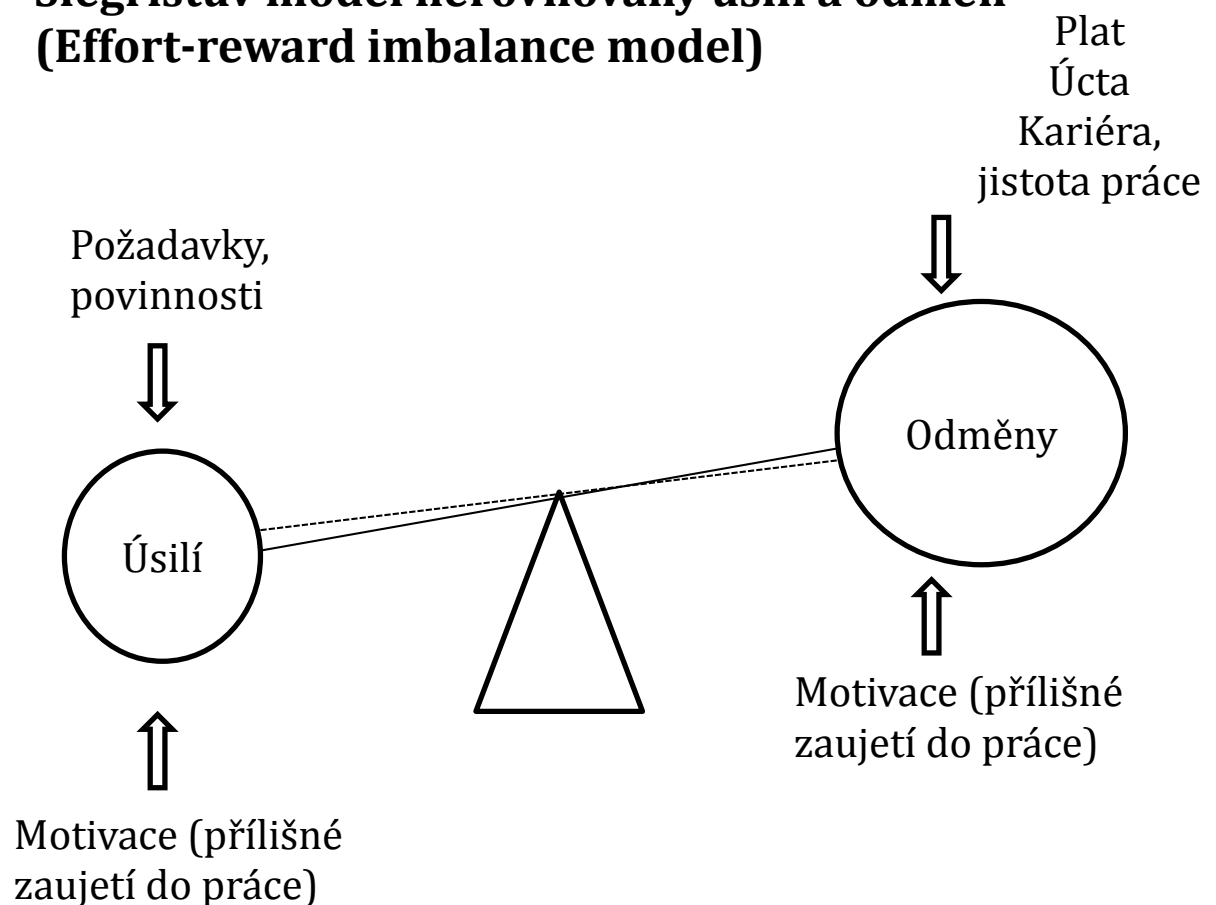
Druhý model, model nerovnováhy úsilí a odměn (effort-reward imbalance model, dále ERI), jehož autorem je Johannes Siegrist, vychází z teorie sociální směny. Základem této směny a interpersonálního chování je vzájemnost, tedy princip, že investice jsou založené na očekávání odměny odpovídající určité normě. Pokud je tato norma porušena a odměna není adekvátní, vzbuzuje to negativní emoce a stres. (Siegrist 2012: 2)

ERI model je rovněž založen na reflexi nových podmínek, které přináší trh práce – realitu dočasných pracovních smluv, flexibilních forem práce, zvýšených nároků na pracovní výkon a širokého zapojení žen a starších lidí na trhu práce. Důsledkem těchto změn je nestabilita práce, nucená mobilita a diskontinuita kariéry, negativní vliv práce na zdraví, případně ztráta práce, nezaměstnanost nebo nutnost odejít do předčasného důchodu. (Siegrist 2004: 1483)

Třetím Siegristovým východiskem je zásadní význam práce pro život dospělého člověka. Práce je mu prostředkem pro socializaci, participaci na sociálních sítích mimo primární skupinu a poskytuje mu příležitost osobního rozvoje. (Siegrist 2004: 1483) Vegchel (2005: 1118) toto pojmenovává jako naplnění seberegulačních potřeb, jimiž jsou vnímání vlastní účinnosti (self-efficacy), sebeúcta (self-esteem) a konzistentní vnímání sebe sama (self-integration). Právě z toho důvodu má pracovní stres významný vliv na celkový psychický stav člověka a na jeho zdraví.

ERI model aplikuje teorii sociální směny na oblast práce a pracovního stresu, protože i tato oblast podléhá představě společenské smlouvy. Investicí je zde pracovní úsilí, odměna pak má tři různé aspekty: peníze, úctu a kariérní vyhlídky (zahrnující jistotu práce). Pokud je odměna přiměřená, vzbuzuje to v člověku pocit pohody a zdraví, neadekvátně malá odměna vzbuzuje stálou stresovou reakci. (Siegrist 2012: 2) Takovéto „nesymetrické smlouvy“ jsou podle Siegrista v globální ekonomice častým jevem. (Siegrist 2004: 1484)

Siegristův model nerovnováhy úsilí a odměn (Effort-reward imbalance model)



Podle Siegrist 2012

Otázkou je, proč člověk v zaměstnání, kde není spravedlivě odměňován a zažívá kvůli tomu stres, setrvává. Základním vysvětlením je, že tento stav nemusí být vždy pracovníkem vědomě hodnocený jako nespravedlivý a stává se pro něj součástí každodenní zkušenosti (včetně s tím spojeného stresu). (Vegchel 2005: 118)

Existují ale i podmínky, kdy může pracovník setrvávat v práci, kde je neadekvátně odměňován. Dochází k tomu za prvé v případě, kdy situace na trhu práce vytvářejí podmínky, ve kterých má pracovník malou šanci získat jiné, lepší pracovní místo – to může být dáno jeho nedostatečnou kvalifikací, nízkou mobilitou nebo problematickým trhem práce. Druhou možností jsou strategické důvody: pracovník přijímá dočasně tento stav, pokud předpokládá, že mu to zajistí lepší práci v budoucnu, je to tedy jakási anticipovaná investice. Stav nerovnováhy může být také často udržován u lidí, kteří mají specifický způsob vyrovnávání se s problémy tohoto rázu – nepřiměřeně vnímají na ně kladené pracovní požadavky a svůj způsob vyrovnávání se s nimi, což ústí v excesivní zaujetí prací, i když odměna není přiměřená. (Siegrist 2012: 2-3) Tito lidé mají rovněž tendenci se více vystavovat vysokým pracovním požadavkům, přehánět úsilí a být více frustrováni z marného očekávání adekvátních odměn. Tento problém nevychází ze strukturálních podmínek, ale z individuálních vlastností pracovníka. (Siegrist 2004: 1485)

ERI model stojí na následujících hypotézách:

- (1)** Nerovnováha zvyšuje riziko zhoršení zdraví více, než jednotlivé komponenty modelu.
- (2)** Lidé trpící přílišným zaujetím prací (overcommitment) mají zvýšené riziko zhoršení zdraví nezávisle na dalších charakteristikách práce.
- (3)** Největší zdravotní riziko mají lidé, kterých se týkají obě zmíněné hypotézy. (Siegrist 2012: 2-3)

Siegrist uvádí, že výše popsaný teoretický model je možné zkoumat různými způsoby – kvalitativními rozhovory, využitím kontextových informací (popisu práce, platu, kariérní mobility). Upozorňuje rovněž na důležitost self-reported dat, protože právě vnímání a zkušenosti pracovníků jsou zde klíčové. Jako hlavní metoda měření nerovnováhy úsilí a odměn se však ustálil standardizovaný dotazník, který obsahuje položky měřící úsilí, odměny a přílišné zaujetí prací. Zatímco první dvě jmenované oblasti reflektují objektivní podmínky práce, přílišné zaujetí vnáší do modelu aspekt osobnosti pracovníka. (Siegrist 2012: 4)

Samotný standardizovaný dotazník na měření ERI obsahuje jednak položky měřící úsilí, a to z hlediska kvalitativní náročnosti práce, kvantitativní náročnosti práce a v případě relevantnosti k danému povolání i fyzickou náročnost práce. Ke každé z těchto položek se

respondent vyjadřuje z hlediska toho, jestli daná položka odpovídá jeho práci a pokud ano, do jaké míry ho tento fakt stresuje. Položky týkající se odměn jsou uspořádány trochu jinak, než ve výše uvedené klasifikaci odměn, protože podle Siegrista jsou v empirické rovině silně provázány finance s kariérními aspekty, a tvoří tedy společně první skupinu položek. V dalších dvou skupinách jsou odměny spojené s úctou a jistotou práce. Získané hodnoty se dosadí do vzorce $\text{Úsilí} / (\text{Odměny} \times \text{Korekční koeficient})$, kde korekční koeficient zohledňuje použitý počet položek (existuje více variant modelu). Čím vyšší je výsledná hodnota, tím větší je nerovnováha úsilí a odměn. Výsledná míra tedy není dána čistě subjektivním hodnocením, ale vyjadřuje ji predefinovaný vzorec. (Siegrist 2004: 1486) Tento fakt reflektuje již zmíněnou úvahu, že nerovnováhu si nemusí pracovník vždy uvědomovat. V případě, že je měřeno i přílišné zaujetí prací, položky se týkají přehnaného pracovního úsilí a neschopnosti zaujmout odstup od pracovních požadavků. (Siegrist 2004: 1488)

Sám Siegrist nechápe ERI model jako vševysvětlující, ale jako zaměřený na strukturální úroveň, přičemž ale zahrnuje výše zmíněnou osobní komponentu. (Siegrist 2004: 1485) Model původně vznikl na měření vlivu pracovního stresu na kardiovaskulární nemoci, později se ukázalo, že díky tomuto modelu lze dobře předpovídat i další choroby. (Vegchel 2005: 1118) Podle Belkic (2013: 12) je tento model v porovnání s Job strain modelem více zaměřen na makroúroveň, ale klíčové komponenty modelu jsou v zásadě stejné – úsilí je druhou stranou mince požadavků a odměny jsou kontrolou v rozšířenějším a dlouhodobějším slova smyslu (kontrola rozšířená na sociální jistoty, vyhlídky do budoucna a pojetí sebe sama). Koslowsky (1998: 17) zmiňuje, že do odměn je zahrnuta i tzv. statusová kontrola, tedy míra pocitu ovládnutí situace a sebevědomí v sociálních rolích spojených s prací.

Pro úplnost je ještě potřeba dodat, že existuje ještě třetí významný balanční model a tím je Model požadavků a zdrojů (Job demands-resources model, JD-R), jehož autorem je Arnold Bakker. Tento model se snaží o překonání omezení obou představených modelů. Požadavky jsou pojaty obdobně, jako v předchozích modelech. Zdroje jsou tím, co umožňuje plnit pracovní úkoly (tedy odpovídat na požadavky), co snižuje psychické a fyzické náklady na plnění požadavků, dále stimulují osobní rozvoj člověka a mají motivační potenciál (tedy vytvářejí pozitivní vztah k danému zaměstnání). Bakker tedy rozlišuje dva samostatné procesy: energetický (vztahený k požadavkům) a motivační

(vztažený ke zdrojům), které mají za určitých okolností interakční efekt, kdy zdroje umenší náklady na plnění požadavků. Zdroji se myslí primárně sociální podpora, autonomie a zpětná vazba, avšak (stejně u požadavků) u tohoto modelu se vždy uvažují různé proměnné vztažené ke konkrétnímu povolání/zaměstnání. (Bakker 2006: 309-315) Tento model tedy nemá smysl napodobovat v rámci této práce, protože ho jednak nelze aplikovat obecně jako předchozí modely, jednak nemáme žádné proměnné, skrze něž by bylo možné zkoumat motivaci.

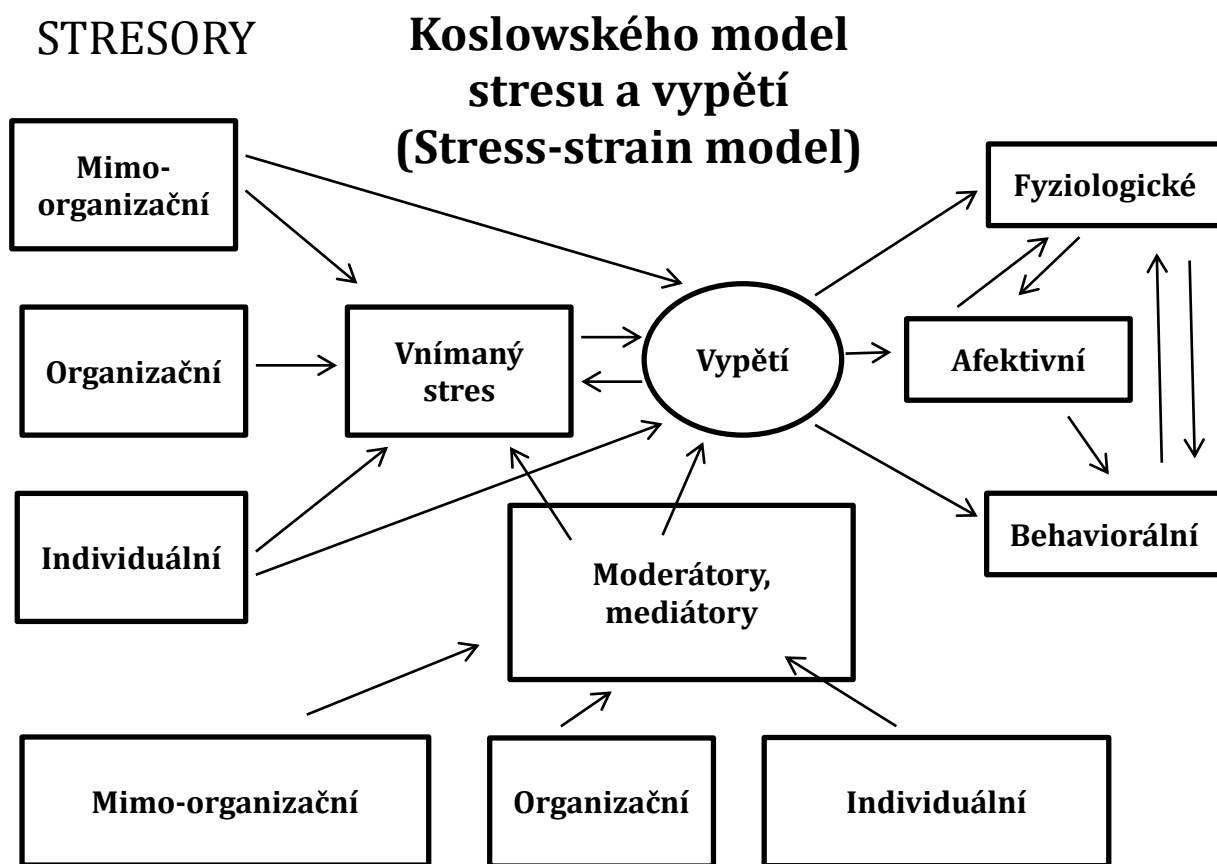
2.5.3 Model stresu a vypětí (Stress-strain model)³

Koslowsky svůj model měření pracovního stresu nepojímá jako revoluční, ale pouze jako restrukturalizaci dosavadních modelů a pracuje v něm s charakteristikami, které jsou obsaženy prakticky ve všech modelech. Model je konstruován ve více úrovních, což umožňuje přesnější a podrobnější analýzu.

Koslowsky rozlišuje stresové proměnné (tedy faktory, které stres způsobují) a intervenující, mediátorové a moderátorové proměnné, které ovlivňují to, do jaké míry se tento stres změní ve vypětí (strain). Stresory, stejně jako intervenující proměnné, mohou mít tři úrovně – mimoorganizační, organizační a individuální. Způsobené vypětí má potenciálně jak komponentu psychickou, tak fyziologickou a behaviorální – v tomto třetím aspektu tak může stres ovlivňovat pracovní výkon daného člověka. Vypětí může být způsobeno buď přímo (pokud je stres uvědomovaný), nebo nepřímo (pokud je stres neuvědomovaný).

V následující části provedeme přehled stresorů, který nám v analytické části umožní zařadit a interpretovat jako stresory různé proměnné, které se ve výzkumu Kvality pracovního života objevují. Koslowsky uvádí, že individuální a organizační stresory lze od sebe v některých případech těžko oddělit, mimoorganizační stresory jsou naopak dostatečně odlišného charakteru od dvou předchozích typů.

³ V celé této podkapitole vycházím z KOSLOWSKY, Meni. *Modelling the stress-strain relationship in work settings*. Routledge, 1998. 213 stran. ISBN 0-415-15320-4.



Podle Koslowsky 1998

2.5.3.1 Individuální stresory

Koslowsky dělí individuální stresory na (1) subjektivní stresory, (2) objektivní charakteristiky pracovní pozice a (3) stresory vyplývající z práce jako takové (job stressors). Tyto stresory se mohou týkat více zaměstnanců v dané skupině/organizaci, avšak nebudou se týkat systematicky všech pracovníků ve zmíněných uskupeních.

2.5.3.1.1 Subjektivní stresory

Jedná se o stresory vyplývající ze subjektivního vnímání určitých aspektů a situací, které nemusejí mít objektivní příčinu.

Vnímaný stres	Bývá často chápán jako hlavní stresor, značí to, jak je situace pracovníkem vnímána a jak na ni reaguje, je to čistě jeho postoj.
----------------------	---

Vnímaná adekvátnost finanční odměny	Na tento aspekt upozorňoval už Siegrist, Koslowsky upozorňuje na to, že ačkoli je finanční částka objektivní mírou, stres výrazněji ovlivňuje to, jak pracovník tuto částku vnímá.
Vnímané hostilní prostředí	Pro člověka je stresující, pokud pracovní prostředí vnímá jako nepřátelské, např. pokud se v něm objevuje diskriminace nebo urážky.

2.5.3.1.2 Objektivní charakteristiky pracovní pozice

Jedná se o stresory, které vyplývají z čistě objektivních komponent práce a dají se tedy zjistit i jinými způsoby, než deklarativně.

Typ práce (úvazek)	Vyšší míra stresu je pozorována u pracovníků na částečný úvazek, protože ti mají menší možnost si sami o věcech rozhodovat (tedy optikou Job strain modelu mají nižší kontrolu), mají méně informací, tréninku i sociální podpory. Koslowsky ale zmiňuje, že tento faktor sám o sobě není příliš vysvětlující.
Zaměstnanecká kategorie	Různá povolání mají své specifické těžkosti a zdroje stresu a některá povolání mají vyšší stresovou zátěž, než jiná. Koslowsky, stejně jako Belkic, zmiňuje jako silně zatížené profese zdravotníky a policisty, zmiňuje však i profese, kde má pracovník náročný program a časté deadlines, stresující je však i opačný extrém – nudné, monotónní práce.
Doba dojíždění (vzdálenost)	Nutnost dlouho cestovat do práce může být rovněž zdrojem stresu spojeného s prací.
Pracovní cesty	Služební cesty mohou být zdrojem pracovního stresu zejména z toho důvodu, že vystavují člověka změnám klimatu a narušují jeho denní rutinu a spánkový režim
Přesuny (relokace) a důchod	Míra stresu při relokaci (čili změně místa výkonu práce) je ovlivněna zejména tím, zda má pracovník rodinu a zda je tato relokace zásahem do rodinného života. Odchod do důchodu může mít jak pozitivní, tak negativní důsledky pro psychický stav i fyzické zdraví člověka, negativní důsledky se vyskytují, zejména pokud je odchod do důchodu vynucený.

2.5.3.1.3 Stresory vyplývající z práce jako takové

Podle Koslowského jsou toto nejtypičtěji zkoumané stresory a zároveň také stresory, u nichž je největší překryv individuální a skupinové/organizační úrovně.

Pracovní požadavky	Právě ty, nepřekvapivě, mnoho výzkumů vidí jako kritický zdroj stresu, avšak to, zda požadavky budou skutečně vnímány jako stresující, závisí na dalších charakteristikách pracovníka.
Rolové tlaky	Tyto tlaky mohou spočívat v nedostatku vedení, zmatení, kdy pracovníci nevědí, co se od nich očekává, nebo naopak mají ve stejnou chvíli více úkolů, které musí splnit, případně není možné dostat očekávání nadřízených, protože pro to pracovník nemá dostatečné zdroje.
Odpovědnost za druhé	Zde může stres vyplývat z nedůvěry v druhé nebo z přehnané snahy o jejich pohodu a spokojenost.
Vztahy s nadřízenými	Špatné vztahy s nadřízeným mohou způsobovat negativní pocity a stres, druhotně pak mohou ovlivnit chování pracovníka a vést tak k dalším problémům (např. s pracovním výkonem).
Přetížení/nedostatečné vytížení a monotonie	Tento zdroj stresu zahrnuje případy, kdy má pracovník příliš mnoho nebo příliš málo úkolů na daný časový úsek – tento časový aspekt je podle Koslowského obzvláště důležitý z hlediska negativních důsledků pro člověka. Dále jsou stresující úkoly, které neodpovídají schopnostem pracovníka (ať už příliš složité, nebo omezené a jednostranné) a stále se opakující pracovní úkoly. Problém nedostatečného vytížení a monotonie se podle Koslowského vyskytuje především u tzv. blue collar prací.

2.5.3.2 Organizační a skupinové stresory

Koslowsky uvádí, že tyto stresory by se v určitých případech daly považovat za individuální, už jsou však jiného charakteru, než předchozí zmíněné. Tyto stresory vyplývají ze skupinové nebo organizační úrovně a budou se tedy pravděpodobně systematicky týkat spíše celé skupiny, než jednotlivého pracovníka. Vyplývají z aspektů, v nichž je skupina/organizace homogenní.

2.5.3.2.1 Skupinové stresory

Zejména skrze politiku vytváření samosprávných týmů v rámci velkých organizací je posílen vliv konkrétní pracovní skupiny na stres – skupinové nastavení ovlivňuje to, co bude nebo nebude prožíváno jako stresující. Soudržnost skupiny může být prostředkem k vyrovnávání se s vnějšími stresory, důležité jsou i vzájemné vztahy mezi pracovníky.

2.5.3.2.2 Organizační stresory

Kultura	Tento stresor Koslowsky příliš nekomentuje, avšak lze se domnívat, že analogicky jako v případě národní kultury (jak později uvidíme), i hodnoty, které jsou v určité organizaci důležité, mohou být zdrojem stresu.
Struktura	<p><u>Pozice ve struktuře organizace</u> – předpokládá se, že čím je člověk ve struktuře výše, tím větší požadavky a tlaky mohou existovat (i když jak víme z předchozího, mnoho stresorů se vztahuje naopak na lidi, kteří jsou ve struktuře organizací nízko).</p> <p><u>Komplexnost</u> – i ta je ambivalentní, neboť víme, že i omezené, jednostranné úkoly mohou být stresující, avšak komplexní práce je náročná a jsou k ní potřeba informace, které mohou být pracovníkovi těžko přístupné.</p> <p><u>Hraniční role/dvojitě povinnosti</u> – situace, kdy má pracovník dva typy na sobě málo závislých pracovních úkolů (např. učitelé mající za povinnosti výuku a psaní tematických plánů).</p>

Zavádění změny	<p><u>Změny v pracovních podmínkách</u> - problém vzniká například při zavádění nových systémů a technologií, což je obzvláště náročné pro starší pracovníky nebo ty, kteří byli dlouho zvyklí na předchozí systém</p> <p><u>Výrazné změny v organizaci</u> - např. velký příbytek nebo úbytek zaměstnanců nebo změna majitele organizace. Tyto změny mohou zejména způsobovat ztrátu nebo nejistotu práce.</p>
-----------------------	---

2.5.3.3 Mimoorganizační stresory

Tyto stresory mohou působit na člověka jak na pracovišti, tak doma nebo obecně v prostředí, v němž se člověk vyskytuje. Vyplývají z úrovně, která je organizaci i individuu vnější.

Stresory zakotvené v kultuře (hodnoty spojené s prací)	Národní kultura obecně vytváří určitý hodnotový systém spojený s prací, tyto stresory vycházejí z očekávání a hodnot, které jsou specifické pro různé země. Mezi kulturami se liší např. pojetí času, míra <i>puntičkářství</i> , důležitost jistoty práce nebo akcent na prospěšnost práce pro společnost. I vyrovnávací strategie se v různých kulturách liší. Obecně lze ale říci to, že stresující jsou věci, které se v dané kultuře považují za důležité. V kulturách, kde je pracovní stres rozeznán jako problém, je pak větší tendence k sociální podpoře a prevenci stresu (Koslowsky v tomto ohledu zmiňuje především USA). Ke stresu vycházejícímu z kultury dochází především u pracovníků z minorit, pokud se hodnotové systémy neshodují.
Stresory prostředí	Stresory více objektivního charakteru, než předchozí zmíněné – mohou vycházet z místa práce a jeho okolí, atmosférických podmínek, ostatních pracovníků, hluku apod. Problémem může být např. přítomnost příliš mnoha lidí na jednom místě, špatný fyzický komfort, nutnost trávit mnoho hodin venku atp.
Domácí a rodinné stresory	Člověk může být ve stresu z těchto důvodů především v období zásadních životních změn, pracovní a rodinná sféra se, jak už víme, mohou vzájemně ovlivňovat, ať už v časové dimenzi, nebo v přenosu psychického napětí.

To, zda a do jaké míry objektivní vystavení daným stresorům skutečně způsobí u pracovníka vypětí, je závislé na tzv. moderátorech a mediátorech. Vzhledem k tomu, že

data, která budeme mít v analytické části k dispozici, do této úrovně nejdou, tuto oblast není možné v tomto případě zkoumat.

2.5.3.4 Intervenující proměnné

Mediátory jsou definovány jako proměnné, které přirozeně korelují se stresorem a prostředkují vztah stresoru a závislé proměnné (vypětí). Často je to věc, které si je pracovník vědom, má v tomto ohledu aktivní roli. Moderátory jsou takové proměnné, které existují nezávisle na stresoru a mohou být potenciálně důvodem jeho vzniku.

2.5.3.4.1 Mediátory

Za mediátory se považují zejména tzv. vyrovnávací strategie (coping strategies), tedy způsoby jednání, které člověk volí v případě, že je vystaven stresorům. Tyto strategie vycházejí jednak z individuálního založení člověka (a v tomto ohledu by mohly být považovány i za moderátory), jednak z toho, co je v dané situaci možné – čili jaké strategie jsou přípustné v dané organizaci. Tyto strategie mohou být zaměřené na emoce (tedy na odstraňování/zmírňování negativních pocitů) nebo na problém (tedy jde o snahu o odstranění/zmírňování stresorů). Významnou vyrovnávací strategií je sociální podpora, tedy možnost náročnou situaci s někým sdílet.

Za mediátor je rovněž považována již zmiňovaná kontrola, přičemž Koslowsky zmiňuje, že vnímaná kontrola má podobný efekt jako reálná kontrola. Problémem je např. ambivalence, tedy situace, kdy jsou pracovní kompetence a úkoly nejasně vymezeny, a v zásadě tak není možné vykonávat práci dobře.

Dalším mediátorem je adaptace pracovníka na potřeby práce, a to jednak po fyziologické stránce (zejména zvládání únavy a úprava spánkového režimu, např. při práci na směny), jednak kognitivní restrukturalizace, tedy to, jak se člověk naučí na stresory reagovat, např. zda zůstane v klidu, nebo se bude rozčilovat. Koslowsky dále jako mediátory zmiňuje náboženství, víru a meditace.

2.5.3.4.2 Moderátory

Hlavním moderátorem jsou osobnostní rysy pracovníka, zejména pak jeho citlivost na určité stresory: jeho vnitřní potřeba efektivně nakládat s časem a dodržovat časové plány, jaké má člověk „centrum kontroly“ – tedy zda má pocit, že to, co se děje, závisí na vnitřních (tedy na něm samotném) nebo vnějších faktorech, potřeba jasnosti (tedy nesnášenlivost vůči ambivalenci) a rovněž schopnost adaptace na měnící se podmínky.

Dalšími moderátory jsou postoje pracovníka a gender. I prostředí organizace může být za určitých okolností moderátorem, protože pracovník už nastupuje do organizace s určitým očekáváním, podle něhož pak reaguje na konkrétní podněty.

Z uvedeného přehledu vidíme, že fenomén pracovního stresu je skutečně velmi komplexní a z našich dat rozhodně není možné jej popsat v celé šíři, do detailní úrovně jít v tomto případě nelze. Avšak naše data odpovídají otázkám a tématům, které jsme si v této práci stanovili – podobně jako JS a ERI model jsme se v tomto případě zaměřili na určité zvolené roviny problému.

3 Výzkumná část

3.1 Předchozí výzkum pracovního stresu⁴

V roce 2009 byl Centrem pro výzkum veřejného mínění ve spolupráci s Výzkumným ústavem bezpečnosti práce uskutečněn výzkum Pracovního stresu. Vzhledem ke kontinuitě obou výzkumů můžeme v některých ohledech porovnat, zda v případě našeho výzkumu docházíme k podobným, nebo jiným výsledkům (případné rozdíly mohou být dány jak změnou pracovních podmínek v průběhu 5 let, který od sebe oba výzkumy dělí, tak rozdílným způsobem dotazování u některých proměnných).

Tento výzkum se uskutečnil mezi zaměstnanci věku 18-65 let v ČR. Ke zjištění míry pracovního stresu v něm byla položena přímá otázka, jíž předcházelo vysvětlení, že stresem je míněna „nepřiměřená, neúměrná pracovní zátěž“. Je jistě správné vyjasnit pojmy, avšak pracovní stres může (jak jsme viděli v předchozích částech) souviset s různými podněty, které se ne vždy dají charakterizovat jako zátěž, proto lze takovéto vymezení chápat jako jakousi nutnou redukci odpovídající potřebám daného výzkumu. Ve výzkumu Kvality pracovního života 2014 takováto specifikace není, proto se lze domnívat, že odpověď bude ovlivněna tím, jak tento pojem chápe sám respondent.

Ve výzkumu pracovního stresu byla zjištěna poměrně vysoká spokojenost se současným zaměstnáním. Větší spokojenost projevují vzdělanější zaměstnanci, ti ve vedoucích pozicích a vyšší odborní zaměstnanci. Nižší spokojenost mají naopak zaměstnanci v dělnických profesích. Necelá polovina (45%) zaměstnanců udala vážné obavy ze ztráty zaměstnání, i v tomto případě jsou na tom lépe zaměstnanci s vyšším vzděláním a vyšším postavením.

Samotné hodnocení stresu je na škále rozloženo rovnoměrně, nebyly nalezeny signifikantní rozdíly ve věku ani podle pohlaví, avšak pracovníci ve vedoucích a vyšších

⁴ V celé této podkapitole vycházím ze SVOBODOVÁ, Lenka Ing, Ing. Miloš Paleček, CSc., MUDr. Eva Hanáková, Mgr. Jaroslav Uzel, PhDr. Bohuslav Švec, Mgr. Alena Horáčková, Ludmila Chromá, PhDr. Lenka Svobodová, PhDr. David Michalík, Ph.D., Hana Hlavičková, Ing. Oldřich Kolínský, Eva Křížková. Stres na pracovišti-možnosti prevence. Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009. 303 stran., z Přílohy 5 Kvantitativní šetření mezi zaměstnanci ve věku 18-65 let

odborných pozicích a pracovníci s vysokoškolským nebo středoškolským vzděláním s maturitou udávali vyšší míru stresu, než ostatní skupiny zaměstnanců. Co se týče oborů, udávali vyšší míru stresu pracovníci v dopravě, v poštovních službách a telekomunikacích, v obchodu, v opravě motorových vozidel, ve zboží, ubytování a stravování a dále v bankovníctví, pojišťovnictví, obchodu s nemovitostmi, výzkumu a IT. Stres je rovněž více pocíťován ve větších firmách, tj. se 100 a více zaměstnanci. Zajímavé je rovněž to, že se míra stresu neliší podle toho, jestli zaměstnanec pracuje ve veřejné správě, soukromé sféře, veřejné instituci nebo neziskové organizaci.

Nejproblematictějším aspektem práce se ukázala být časová dimenze, tedy nutnost pracovat rychle a/nebo přesčas. Častý je rovněž problém s nárazovostí práce (tedy nepříjemné střídání období, kdy je práce příliš mnoho a kdy je jí naopak málo) a častých změn v termínech a důležitosti úkolů. Problém přesčasů a nárazovosti práce je častější v soukromém sektoru. Polovina zaměstnanců udává, že nemá kvůli práci tolik času na volnočasové a rodinné aktivity, kolik by si přála. Co se týče náročnosti práce, necelá polovina českých zaměstnanců ji vnímá jako psychicky namáhavou a ve vysokém tempu, tři čtvrtiny pak udávají náročnost na přesnost a spolehlivost a vysokou míru zodpovědnosti.

Jako nejméně stresující aspekt práce označili respondenti užívání moderních technologií a pracovní kolektiv, vztahy na pracovišti se obecně ukazují jako dobré. Třetina zaměstnanců ovšem udává, že zažívá nepříjemné situace a spory s klienty, tento problém se častěji týká vzdělanějších zaměstnanců s vyšším postavením v zaměstnání ve službách, zejména pak v bankovníctví, pojišťovnictví, nemovitostech a IT.

Z hlediska pracovního prostředí je nejčastějším problémem nevyhovující teplota a hluk.

Zaměstnanci s vyšší mírou pracovního stresu udávají rovněž negativní zdravotní projevy jako je únava, nespavost nebo nervozita. Tento vztah se projevuje nejsystematičtěji ze všech zkoumaných vztahů. Tito zaměstnanci rovněž méně pozitivně hodnotí vztahy na pracovišti.

Jako poněkud problematická se zdá být i tolerance k určitým negativním jevům na pracovišti, např. pro dvě třetiny zaměstnanců je přirozená sociální izolace jednoho z kolegů. Nejčastějším negativním jevem (udává jej polovina respondentů) jsou drobné intriky a zlomyslnosti.

3.2 Datový soubor

Jak už bylo řečeno, v této práci budou použita data z výzkumu Kvality pracovního života, uskutečněném v polovině roku 2014 Centrem pro výzkum veřejného mínění SOÚ AVČR, rovněž ve spolupráci s Výzkumným ústavem bezpečnosti práce. Dotazník pokrývá komplexně celý aktuální pracovní život a pracovní podmínky respondenta a navíc ještě srovnání některých aspektů s dřívější dobou. Dotazník rovněž obsahuje otázky týkající se důležitosti různých aspektů mimopracovního života a spokojenosti v těchto oblastech a dále například hodnocení vlastního zdraví. Díky komplexnosti tohoto výzkumu je možné zkoumat jak souvislost stresu právě se zmíněnými mimopracovními oblastmi, tak pracovní podmínky jakožto zdroj stresu.

Celkově je v datovém souboru 2029 respondentů a jsou to lidé ekonomicky aktivní mající jeden pracovní úvazek, více úvazků nebo jsou to osoby samostatně výdělečně činné a podnikatelé. Lze předpokládat, že na tyto skupiny mohou působit různé specifické stresory – na podnikatele a OSVČ neustálá nejistota, nutnost stále získávat nové zakázky a zodpovědnost za celý byznys. Lidé mající více úvazků zase mohou mít problém se skloubením více prací dohromady a mohou mít také například menší sociální podporu, protože při více úvazcích nemají dostatečný prostor rozvinout vztahy s kolegy a nadřízenými. Aby byla zachována homogenita, byli pro následující analýzy v souboru ponecháni pouze respondenti mající jeden pracovní úvazek. Těchto respondentů je v souboru 1628, což představuje 80%.⁵

3.3 Proměnné míry stresu

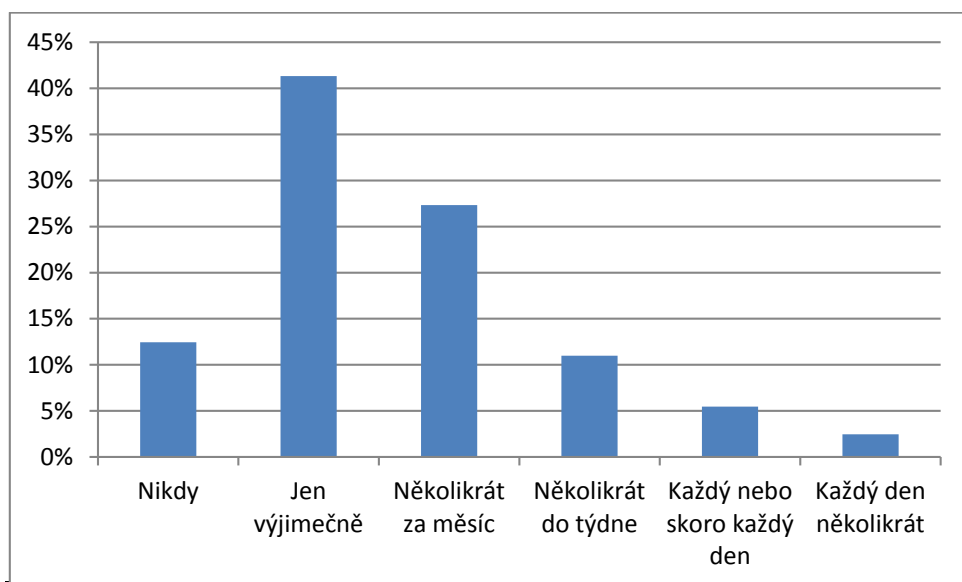
Dotazník Kvality pracovního života obsahuje celkem 3 otázky týkající se pracovního stresu. První z nich se týká četnosti nepříjemných pocitů spojených s prací („že se Vám do práce nechce, že to nestojí za to, že Vám vlastně nic nepřináší, atp.“), druhá se týká četnosti pocitu stresu. Obě tyto otázky mají šestibodovou škálu odpovědí od „Několikrát denně“ do „Nikdy“. Třetí otázka byla položena pouze těm, kdo v otázce na četnost stresu

⁵ Ze souboru byli před analýzou rovněž vyřazeni respondenti, kteří neodpověděli na otázku týkající se četnosti stresu, a tím pádem jim nebyla ani položena otázka týkající se intenzity stresu. Nemáme od nich tedy ani jeden z potřebných údajů, a tak o míře jejich stresu nemůžeme mít žádný úsudek, proto nemá smysl s nimi v tomto případě dále pracovat. Základní báze respondentů je tedy 1604.

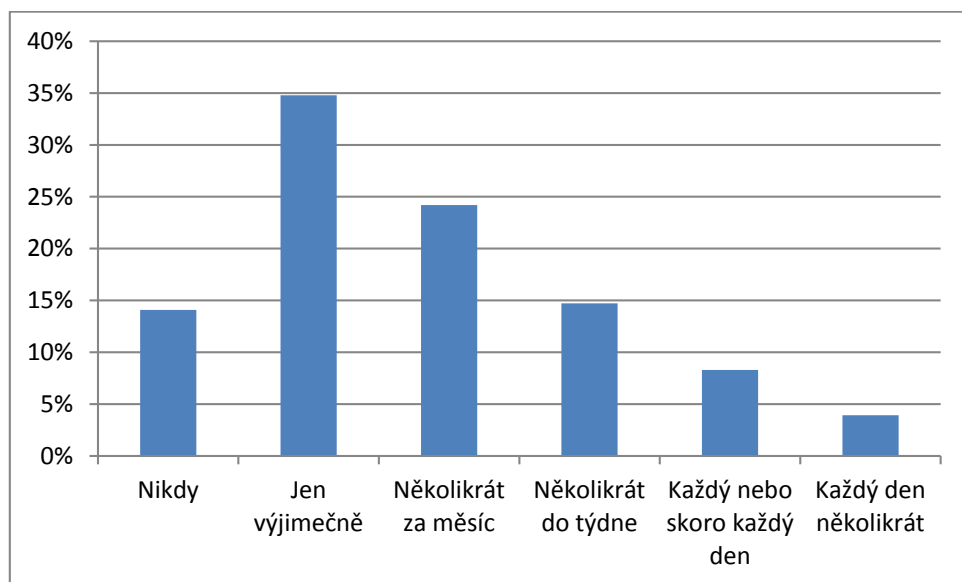
odpověděli, že aspoň někdy stres zažívají. Týká se intenzity pociťovaného stresu a škála odpovědí je jedenáctibodová.

Odpovědi na zmíněné otázky mají takovéto rozložení:

Četnost nepříjemných pocitů

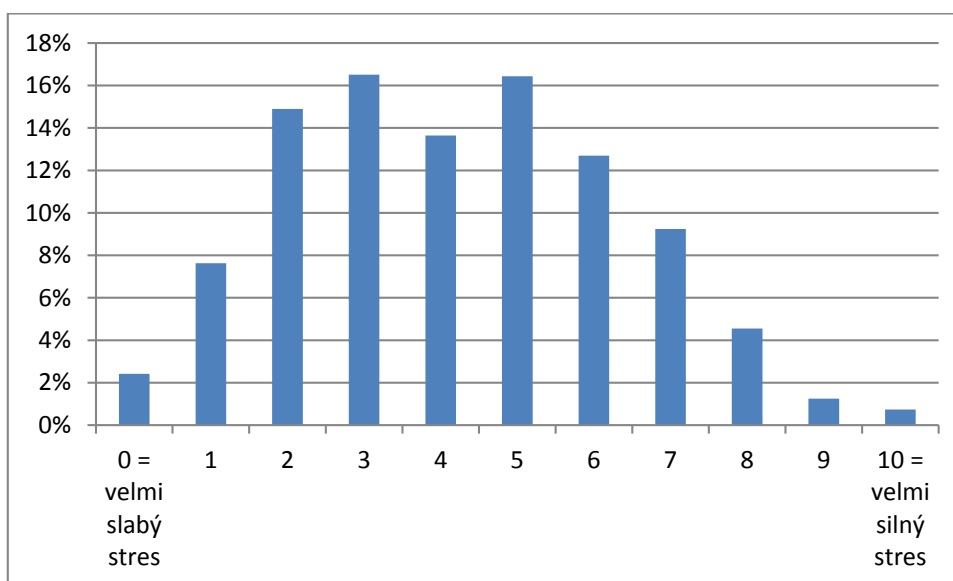


Četnost pocitu stresu



Obě proměnné týkající se četnosti mají velmi podobné rozložení – 14% respondentů u stresu a 12% u nepříjemných pocitů udává, že dané pocity vůbec nezažívají, nejvíce respondentů pak udává, že je zažívá jen výjimečně nebo několikrát měsíčně. Dále se podíl respondentů výrazně snižuje s přibývajícím četností těchto pocitů. Rozložení proměnných tedy není rovnoměrné, typičtější je tyto pocity zažívat méně často.

Intenzita stresu



V grafu vidíme, že nejčetnější hodnoty jsou ve středu škály (hodnota 5) a pak v hodnotách 2 a 3, stres je tedy, pokud je aspoň někdy pocíťován, nejčastěji prožíván jako slabší nebo jako středně silný.

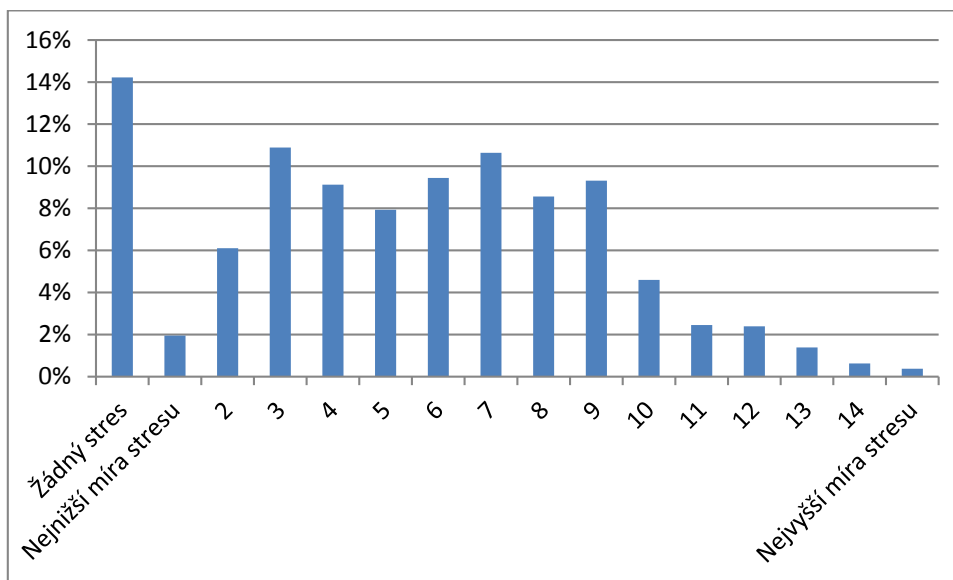
Tyto tři proměnné jsou mezi sebou rovněž silně provázány, hodnota Spearmanova Rho pro korelaci četnosti stresu a četnosti nepříjemných pocitů je 0,599; korelace četnosti a intenzity stresu je 0,617.

Nepříjemné pocity popisované v otázce lze považovat za podtyp pracovního stresu. Jejich souvislost tedy není překvapivá. Protože se ale skutečně jedná o podtyp pracovního stresu a ne o pracovní stres jako takový, do hlavní proměnné Míry stresu proměnná četnosti nepříjemných pocitů zahrnuta nebude, abychom nemíchali více konceptů dohromady.

Hlavní proměnná Míra stresu, která bude využita ve většině následujících analýz, byla vytvořena součtem hodnot četnosti stresu (nabývající hodnot od 0 do 5, kde 0 znamená „nikdy“ a 5 „každý den několikrát“) a intenzity stresu, kde jsme měli 14% chybějících hodnot, které odpovídaly hodnotě „nikdy“ z předchozí proměnné a dále hodnoty od 0 do 10, kde 0 znamenala velmi slabý stres a 10 velmi silný stres. Tam, kde došlo k součtu 0 a missingu (což odpovídá nulové hodnotě stresu) je výslednou hodnotou 0, další nejbližší hodnotou je 1, která odpovídá velmi slabému stresu prožívanému jen výjimečně.

Nejvyšší hodnotou, kterou může proměnná nabýt je 15, což odpovídá velmi silnému stresu prožívanému každý den několikrát. Výsledná proměnná je tedy spojitá.

Míra stresu



Ve výzkumu Pracovního stresu z roku 2009 bylo zjištěno přibližně rovnoměrné rozdělení zaměstnanců podle míry pracovního stresu, v našich datech je 14% lidí, kteří netrpí žádným stresem, nejvíce respondentů je pak rozloženo v nižší nebo střední části škály, tedy odpovídá nižší nebo střední míře stresu, u vyšší míry stresu (hodnoty 10 a vyšší) pak četnost postupně klesá.⁶ Tento rozdíl by mohl být chápán jako příklon k nižší míře stresu a tedy jako pozitivní posun, avšak pravděpodobnější je, že je dán úplně jiným způsobem položení otázky – ve výzkumu z roku 2009 posuzovali respondenti rovnou míru stresu (nikoli zvlášť četnost a intenzitu) a stres byl předem definován jako „nepřiměřená, neúměrná pracovní zátěž“. V tomto výzkumu interpretace pojmu „pocit stresu v souvislosti s hlavním zaměstnáním“ závisela čistě na respondentovi.

⁶ Kdybychom chtěli porovnávat pouze míru stresu z minulého výzkumu a intenzitu stresu z tohoto výzkumu, protože v těchto dvou případech se více podobá způsob položení otázky (posouzení na míry/intenzity na 11bodové škále), došli bychom k podobnému srovnání – totiž že rozložení intenzity stresu oproti míře stresu z minulého výzkumu není rovnoměrné, ale že nejčastěji je stres prožíván jako slabší nebo středně silný.

3.4 Osobní charakteristiky pracovníka, charakteristiky zaměstnání a pracovní stres

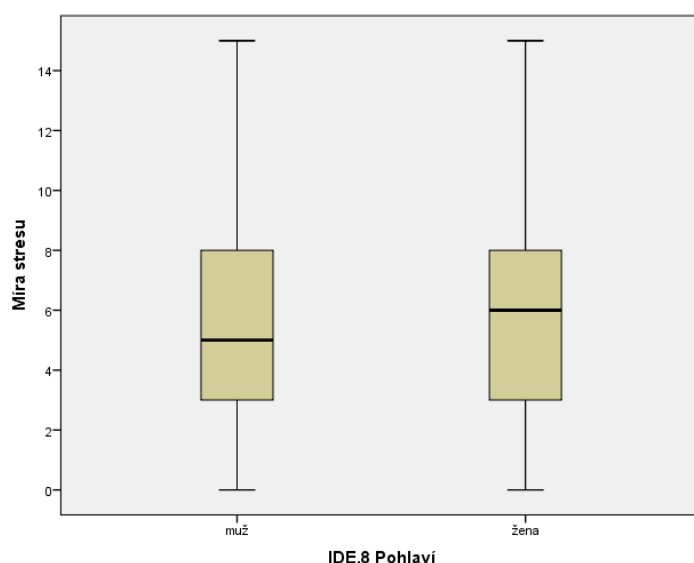
3.4.1 Osobní charakteristiky pracovníka a míra stresu

V následující části budeme zkoumat vztah stresu a osobních charakteristik pracovníka (tedy zejména sociodemografických ukazatelů). Z teoretické části víme, že existuje předpoklad, že někteří lidé mohou mít podle těchto ukazatelů vyšší pravděpodobnost, že budou trpět pracovním stresem, zde budeme ověřovat, zda tyto vztahy platí i u českých zaměstnanců.

V této části bude zkoumán vztah míry stresu a následujících proměnných: pohlaví, věk, přítomnost nezaopatřených dětí v domácnosti, výše platu, počet ekonomicky aktivních osob v domácnosti, zda respondent žije s partnerem/partnerkou a předchozí zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností.

Podle ANOVA se našly statisticky významné rozdíly u proměnných pohlaví, vzdělání, věku a přítomnosti nezaopatřených dětí v domácnosti. Rozdíly se naopak neprokázaly u výše platu, předchozí zkušenosti s nezaměstnaností a dále u počtu ekonomicky aktivních osob v domácnosti a tím, zda respondent žije s partnerem/partnerkou. Druhým dvěma jmenovaným proměnným se budeme v této části věnovat ještě zvlášť.

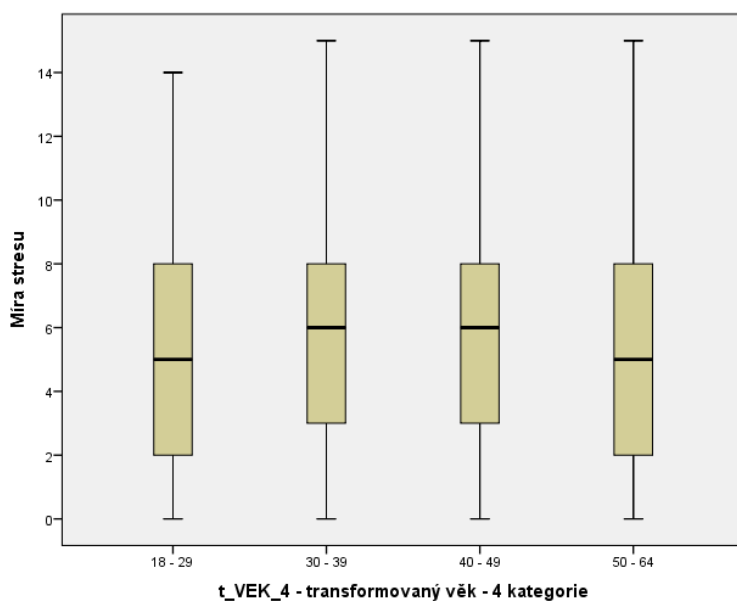
Míra stresu podle pohlaví



	Mean	N
muž	5,15	799
žena	5,66	790
Total	5,40	1589

Z ANOVA plyne, že ženy trpí v průměru pracovním stresem o něco více, než muži. Tento výsledek odpovídá tomu, co jsme viděli v teoretické části – výzkumy poukazovaly zejména na zvyšování stresu žen způsobovaného konfliktem rodinné a pracovní sféry, důvodem ale může být i to, že je pro ně pracovní prostředí stále v určitých ohledech méně příznivé, než k mužům.

Míra stresu podle věku



	Mean	N
18 - 29	5,01	346
30 - 39	5,68	463
40 - 49	5,63	391
50 - 64	5,21	388
Total	5,41	1588

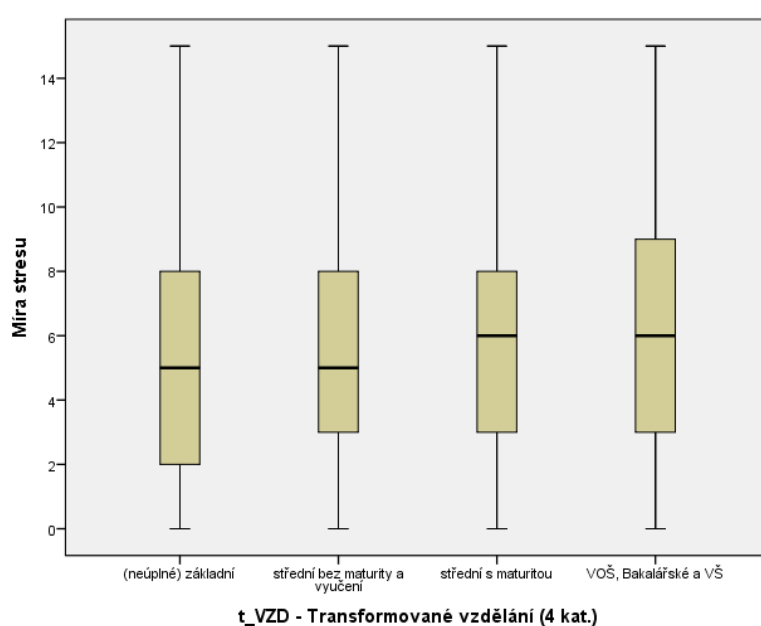
Vyšší míru stresu vidíme u zaměstnanců v prostředních věkových kategoriích (30-39 let a 40-49 let) a o něco nižší je u nejstarší a nejmladší věkové kategorie. Post-hoc test ale potvrdil signifikantní rozdíl pouze mezi věkovou skupinou 18-29 let a 30-39 let. Tento rozdíl může být dán tím, že respondenti v nejmladší věkové kategorii ještě většinou nemají děti a rodinné povinnosti, takže není tolik pravděpodobné, že by k míře jejich stresu přispíval konflikt pracovní a rodinné sféry. Druhým důvodem může být, že se kariérně ještě nedostali k takové práci, kde by na ně byly kladeny takové nároky, které by pociťovali jako stresující. Naopak lidé po třicítce jsou v dnešní době typicky tou skupinou, která má malé děti, a proto u ní konflikt pracovní a rodinné sféry lze předpokládat v nejvyšší míře. Se zakládáním rodiny pak přichází i zvýšená finanční zodpovědnost (např. hypotéka), což rovněž může souviset se zvýšením stresu, protože člověk si více uvědomuje nutnost udržet si práci a zajistit dostatečný příjem.

Nižší stres u pracovníků v nejstarší věkové kategorii (ač není signifikantně rozdílný od ostatních skupin) může být, v souladu s tím, co jsme viděli v teoretické části, vysvětlen

tak, že tito lidé už mají dostatek zkušeností a vybudované postavení v práci, takže jejich pracovní požadavky už pro ně nejsou tolik stresující. Obdobně je menší pravděpodobnost, že by pociťovali konflikt pracovní a rodinné sféry, co se týče péče o děti, protože ty už budou mít pravděpodobně odrostlé. Celkově tyto výsledky odpovídají spíše teorii o nelineárním rozložení míry stresu podle věku.

Pro srovnání, ve výzkumu Pracovního stresu z roku 2009 se neprokázaly signifikantní rozdíly podle věku a pohlaví.

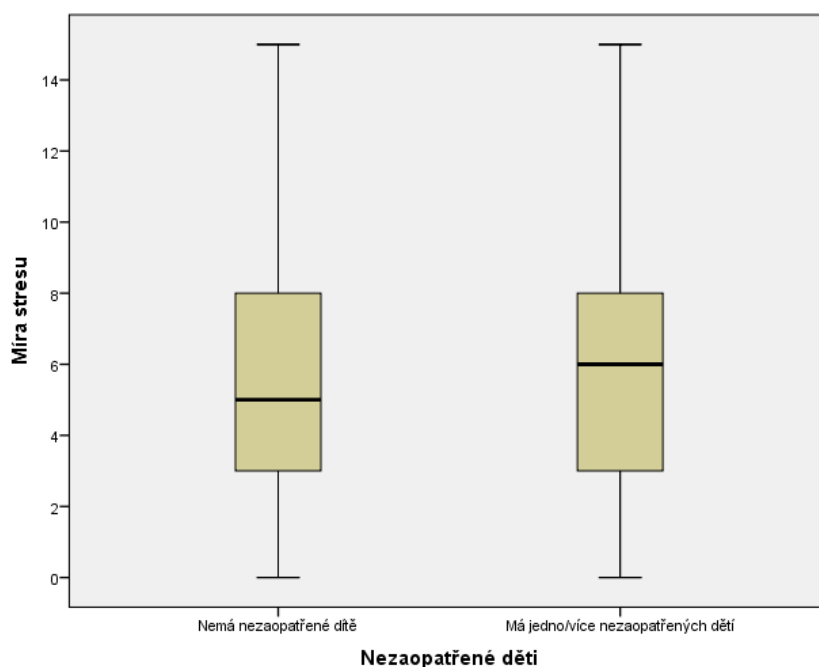
Míra stresu podle vzdělání



	Mean	N
(neúplné) základní	5,01	128
střední bez maturity a vyučení	5,18	605
střední s maturitou	5,50	527
VOŠ, Bakalářské a VŠ	5,87	319
Total	5,41	1579

Průměrná míra stresu se s vyšším vzděláním zvyšuje, podle post-hoc testu však byl jediný signifikantní rozdíl nalezen mezi vysokoškoláky a lidmi se středoškolským vzděláním bez maturity (nejnižší průměr mají lidé se základním vzděláním, rozdíl se však neprokával pravděpodobně kvůli nižšímu počtu respondentů v dané kategorii). Jak bylo řečeno v teoretické části, vliv vzdělání se prostředkuje skrze vykonávané zaměstnání, proto lze říci, že takovýto výsledek odpovídá spíše teorii stresu vyššího statusu. Ve výzkumu Pracovního stresu z roku 2009 byla zjištěna vyšší míra stresu oproti ostatním skupinám jak u vysokoškoláků, tak u lidí se středoškolským vzděláním s maturitou.

Míra stresu podle přítomnosti nezaopatřených dětí v domácnosti



	Mean	N
Nemá nezaopatřené dítě	5,25	952
Má jedno/více nezaopatřených dětí	5,63	634
Total	5,41	1586

Podle ANOVA se prokázalo, že vyšší míru stresu mají v průměru lidé, kteří žijí v domácnosti s jedním nebo více nezaopatřenými dětmi, tedy lidé, kteří jsou s největší pravděpodobností rodiči. To lze vysvětlit možností již zmiňovaného konfliktu pracovní

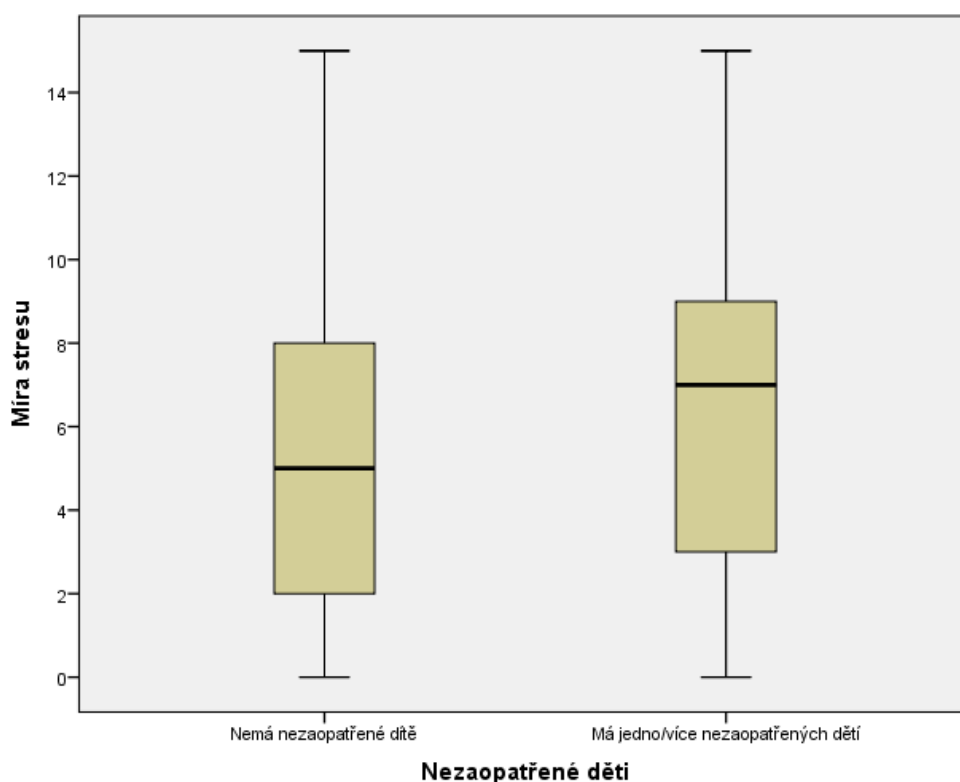
a rodinné sféry (jak bylo řečeno v teoretické části, nedostatek času nebo únava způsobené pracovními požadavky mohou člověku ztěžovat věnování se rodině v požadované míře a tak být zdrojem stresu). Druhým, souvisejícím důvodem může být, že se s rodičovstvím pojí větší pocit zodpovědnosti za uživení dětí, proto se práce stává ještě důležitější a je více brána vážně, z toho důvodu je pak více pocíťována jako stresující.

Jak už bylo řečeno, podle ANOVA nebyl nalezen signifikantní rozdíl u proměnných zjišťujících počet ekonomicky aktivních členů domácnosti a zda člověk žije s partnerem/partnerkou. Situace lidí žijících bez partnera a lidí, kteří jsou jediní ekonomicky aktivní členové domácnosti, je podobná v tom, že jsou sami na zvládnání své ekonomické situace a že tíha odpovědnosti leží v daleko větší míře, než je tomu u druhých dvou skupin, pouze na nich.

K takovéto situaci může dojít u lidí, kteří rodinu (zatím) nemají, nebo mají už odrostlé děti a žijí sami – u takových lidí není důvod předpokládat vyšší míru stresu. Tato situace může ale nastat i u lidí s dětmi (např. rozvod manželství nebo úmrtí partnera) a ti jsou pak sami na zajištění potřeb rodiny, což je náročné jak po stránce péče/výchovy dětí, tak po stránce finanční. U těchto lidí lze předpokládat vyšší míru stresu.

Zkoumali jsme tedy pouze respondenty, kteří jsou jedinými ekonomicky aktivními členy domácnosti, respektive respondenty žijící bez partnera, a byla porovnávána jejich míra stresu podle toho, zda žijí nebo nežijí v domácnosti s nezaopatřenými dětmi. V ANOVA se neprokázal rozdíl v míře stresu u lidí, kteří jsou jediní ekonomicky aktivní členové domácnosti, avšak prokázal se u lidí žijících bez partnera.

Pracovníci žijící bez partnera – míra stresu podle nezaopatřených dětí



	Mean	N
Nemá nezaopatřené dítě	5,25	453
Má jedno/více nezaopatřených dětí	6,15	104
Total	5,42	557

Rozdíl v míře stresu podle nezaopatřených dětí v domácnosti ale najdeme i mezi zaměstnanci (naším výběrovým souborem) obecně. Zatímco u bezdětných lidí se průměr oproti celku nezměnil, u lidí s nejméně jedním dítětem se změnil z 5,63 na 6,15, tedy o více než 0,5 (statistika t-testu ale není v tomto případě signifikantní, pravděpodobně proto, že v této kategorii je pouze 104 respondentů). Rozdíl se tedy statisticky neprokázal, nicméně tuto hypotézu považuji za nosnou, a proto ji zde uvádím. Zároveň lze na základě těchto výsledků říci, že důležitější než ekonomický aspekt je sociální podpora, protože rozdíl se nevyskytoval tam, kde byl jen jeden ekonomicky aktivní člen domácnosti, ale pouze tam, kde žil člověk bez partnera/partnerky.

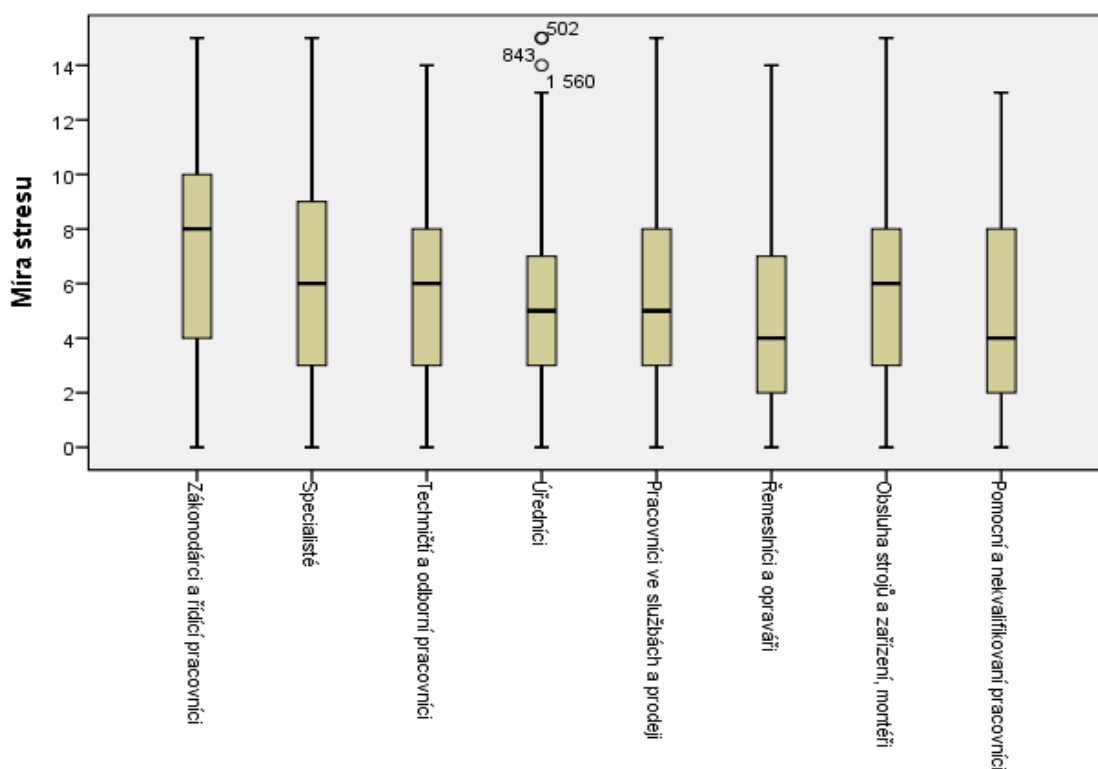
Zmínila jsem již, že se neprokázala souvislost se stresem a zkušeností s nedobrovolnou nezaměstnaností – i toto ale může být zajímavá problematika, neboť se lze domnívat, že lidé, kteří takovou zkušeností prošli, by mohli mít zvýšené obavy o ztrátu zaměstnání, což by vzbuzovalo vyšší stres. Zároveň, jak bylo zmíněno v teoretické části, i sama nezaměstnanost je stavem, který vzbuzuje v člověku pocit stresu.

Rovněž souvislost výše platu a míry pracovního stresu se neprokázala (vyzkoušela jsem jak ANOVA s proměnnou výše platu rozdělené na 4 kategorie, tak korelaci se 14 kategoriální proměnnou). Neexistuje tedy podpora pro představu, že vyšší míra stresu je odměněna vyšším platem.

3.4.2 Charakteristiky zaměstnání a pracovní stres

V následující části se podíváme na míru pracovního stresu podle dalších charakteristik, které však už nebudou osobními charakteristikami pracovníka jako osoby, ale zejména základními charakteristikami jeho práce. Zkoumána bude charakteristika vykonávaného povolání, postavení v zaměstnání, odvětví a velikost a typ organizace. Ve všech těchto proměnných kromě typu organizace byly podle ANOVA nalezeny signifikantní rozdíly.

Míra stresu podle charakteristiky povolání



PZ.21_t2 Hlavní zaměstnání – povolání - ISCO na 1 místo

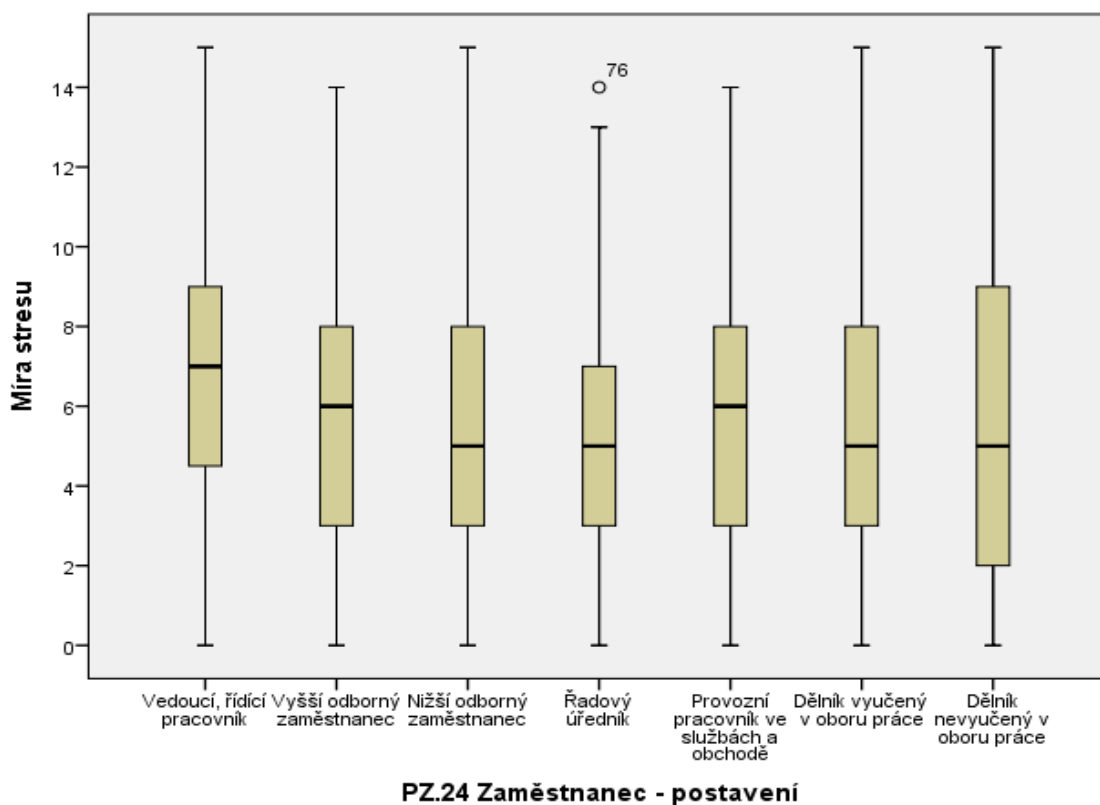
	Mean	N
Zákonodárci a řídící pracovníci	7,41	54
Specialisté	5,84	200
Techničtí a odborní pracovníci	5,72	206
Úředníci	5,41	182
Pracovníci ve službách a prodeji	5,18	326
Řemeslníci a opraváři	4,48	203
Obsluha strojů a zařízení, montéři	5,72	218
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4,86	136
Total	5,40	1525

Skupinou, která vykazuje nejvyšší pracovní stres, jsou zákonodárci a řídící pracovníci, podle post-hoc testu v ANOVA mají signifikantně vyšší míru stresu než všechny ostatní skupiny, jediné s výjimkou specialistů. Nejnižší průměrnou míru stresu mají řemeslníci a opraváři, jejich míra stresu je signifikantně nižší, než ta u specialistů, techniků a pracovníků zajišťujících obsluhu strojů a zařízení (a rovněž u již zmíněných zákonodárců a řídících pracovníků).

Nízký stres řemeslníků a opravářů lze vysvětlit tím, že většinou je tento typ práce soustředěn v malých organizacích, kde, jak dále uvidíme, je obecně nižší míra stresu, rovněž z povahy této činnosti – je to práce zaměřená více na kvalitu, než na kvantitu, což by mohlo být méně stresující, než opačný případ.

Následující proměnná se velmi podobá předešlé zmíněné. V dotazníku byla ale otázka položena jiným způsobem: tato otázka byla otevřená, respondent sám popisoval svou práci a odpovědi byly následně kódovány, druhá otázka byla položena jako uzavřená, tedy s předdefinovanými možnostmi odpovědí. Vzhledem k jejich podobnosti je vhodnější okomentovat výsledky společně.

Míra stresu podle postavení v zaměstnání



	Mean	N
Vedoucí, řídící pracovník	6,84	87
Vyšší odborný zaměstnanec	5,70	215
Nižší odborný zaměstnanec	5,42	307
Řadový úředník	5,22	129
Provozní pracovník ve službách a obchodě	5,37	299
Dělník vyučený v oboru práce	5,08	242
Dělník nevyučенý v oboru práce	5,23	244
Total	5,43	1523

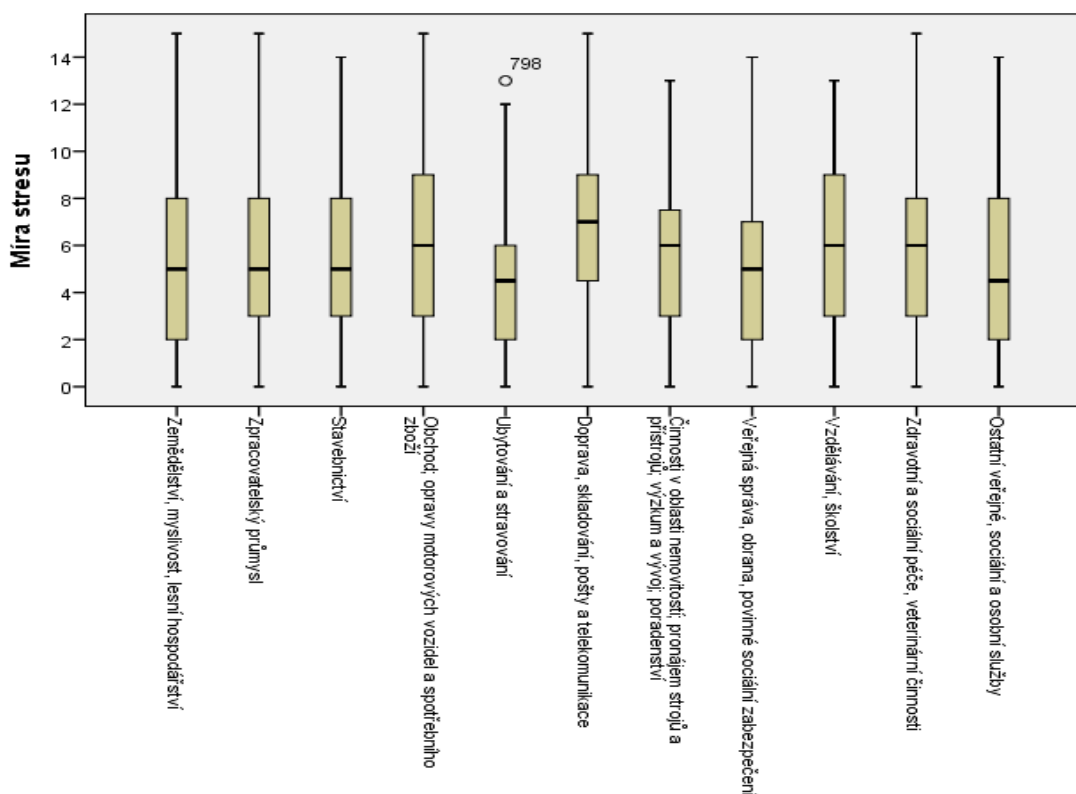
Podle post-hoc testu v ANOVA mají vyšší, řídící pracovníci signifikantně vyšší míru stresu oproti všem ostatním skupinám kromě vyšších odborných zaměstnanců. Jinak nebyly nalezeny žádné signifikantní rozdíly.

Tyto výsledky odpovídají spíše teorii stresu vyššího statusu – nejvyšší míru stresu mají řídící pracovníci a dále vyšší odborní zaměstnanci, respektive specialisté a částečně rovněž techničtí a odborní pracovníci.

U proměnné „postavení v zaměstnání“ obecně vidíme, že stres se snižuje souměrně s nižším postavením – ale zároveň vidíme, že vyšší stres, než by odpovídalo této úvaze, mají provozní pracovníci ve službách a obchodu (podle průměru mají nejbližší k nižším odborným zaměstnancům, při pohledu na boxplot dokonce k vyšším odborným zaměstnancům). Rovněž u dělníků nevyučených v oboru práce vidíme lehce vyšší stres než u dělníků vyučených v oboru práce, vysvětlením může být, že práce je pro člověka náročnější, když k ní nemá dostatečnou kvalifikaci, nebo proto, že tito zaměstnanci mohou mít nižší jistotu práce.

U proměnné charakteristiky povolání pak z nízkostatusových zaměstnání mají vyšší míru stresu pracovníci zajišťující obsluhu strojů a zařízení a montéři (patří do skupiny charakteristik se signifikantně vyšší mírou stresu v porovnání se řemeslníky a opraváři).

Míra stresu podle odvětví



	Mean	N
Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství	5,11	54
Zpracovatelský průmysl	5,40	363
Stavebnictví	4,86	94
Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	5,88	215
Ubytování a stravování	4,50	80
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	6,66	115
Činnosti v oblasti nemovitostí; pronájem strojů a přístrojů; výzkum a vývoj; poradenství	5,35	60
Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení	4,81	114
Vzdělávání, školství	5,65	155
Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	5,62	93
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	4,94	126
Total	5,43	1469

Nejvyšší míra stresu byla zjištěna v odvětví doprava, skladování, pošty a komunikace, míra stresu u této skupiny je signifikantně vyšší oproti zaměstnancům ve zpracovatelském průmyslu⁷, stavebnictví, ubytování a stravování, veřejné správě a ostatních veřejných, sociálních a osobních službách.

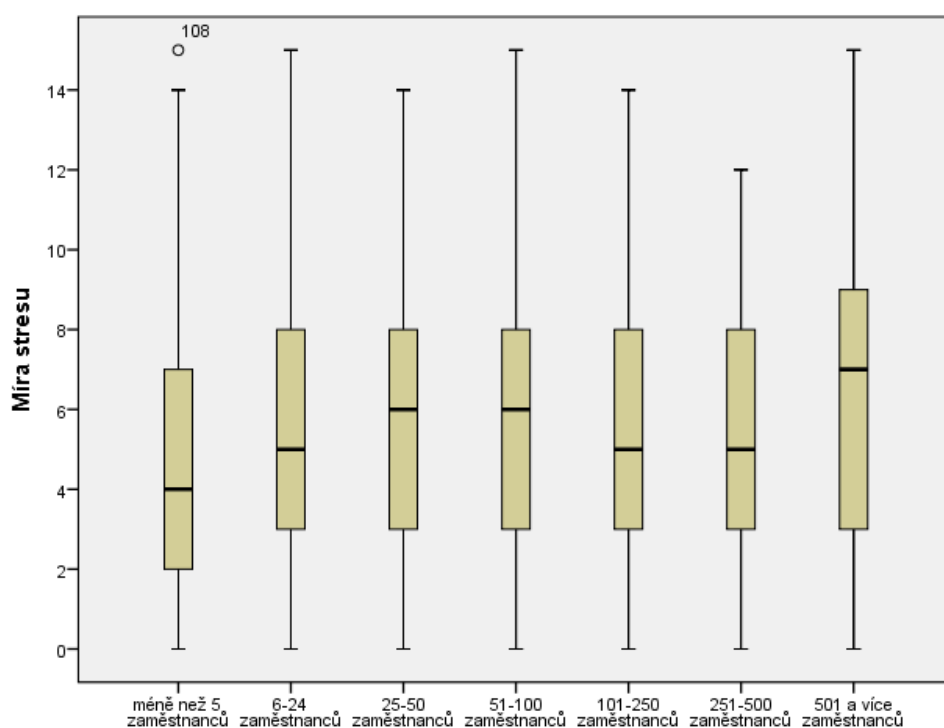
Dále je tu jakési střední pásma odvětví, jejichž míra stresu není signifikantně odlišná od žádných jiných odvětví (zemědělství, činnost v oblasti nemovitostí, pronájmu strojů a přístrojů, výzkumu vývoje a poradenství, a dále zdravotní a sociální péči a veterinární činnosti, vzdělávání a školství, dále pak v obchodu, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží). Z těchto odvětví mají poněkud vyšší průměr obchod a opravy motorových vozidel a spotřebního zboží, vzdělávání, školství a zdravotní a sociální péče. Vyšší průměr u druhých dvou jmenovaných odvětví (stejně tak jako v oblasti dopravy) je ve shodě s tím, co jsme viděli v teoretické části, vyšší průměr v oblasti obchodu je zase

⁷ Signifikantní rozdíl oproti zpracovatelskému průmyslu je ale poněkud na hraně, je signifikantní nejspíše jen díky vysokému počtu respondentů v tomto odvětví.

v souladu s vyšší mírou stresu pracovníků ve službách a obchodě, který jsme viděli u předchozí proměnné.

U proměnné typu organizace ANOVA neukázala žádné signifikantní rozdíly mezi jednotlivými typy institucí (stojí snad jen za zmínku, že výrazně nižší průměr ostatním typům organizací měl podnik vlastněný státem: 4,6 vs. 5,4 za celek, rozdíl však není signifikantní, nejspíše protože tento typ organizace je zastoupen nižším počtem respondentů (71). Signifikantní rozdíly však byly nalezeny u proměnné velikosti organizace.

Míra stresu podle velikosti organizace



PZ.27 Zaměstnanec – počet zaměstnanců ve firmě

	Mean	N
méně než 5 zaměstnanců	4,78	181
6-24 zaměstnanců	5,21	408
25-50 zaměstnanců	5,61	262

51-100 zaměstnanců	5,48	201
101-250 zaměstnanců	5,28	153
251-500 zaměstnanců	5,57	77
501 a více zaměstnanců	6,50	139
Total	5,42	1421

Míra stresu obecně narůstá s velikostí organizace, podle post-hoc testu v ANOVA je signifikantní míra stresu poněkud vyšší, než by se dalo podle této logiky předpokládat. Vysvětlením by mohlo být, že organizace této velikosti jsou náchylnější ke krizi řízení, protože mohou být na hraně mezi tím, kdy stačí jednoduché řízení a kdy už je potřeba systematictější, hierarchické řízení, a tím způsobená nejasnost je pak pro zaměstnance stresující.

3.4.3 Shrnutí

Co se týče osobních charakteristik zaměstnance, můžeme konstatovat vyšší míru stresu tam, kde se u pracovníka ve vyšší míře vyskytují rodinné povinnosti, zejména pak potřeba péče o nezaopatřené děti. Tento jev odpovídá výzkumům o spilloveru, s nimiž jsme se seznámili v teoretické části a potvrzuje se tak naše hypotéza. Vyšší míra pracovního stresu u těchto lidí může být dána jednak negativním přenosem z pracovní do rodinné sféry, kdy člověk pociťuje konflikt obou sfér tak, že pracovní aktivity mu zabraňují věnovat se rodině v požadované míře (případně i naopak). Druhým aspektem problému může být přenos z osobní do pracovní sféry, kdy zodpovědnost za rodinu zvýší důležitost stabilní práce a výdělku, práce se tak stane člověku důležitější, více si ji připouští, a tak i pociťuje vyšší pracovní stres.

Potvrdilo se rovněž, že lidé s dětmi, kteří žijí bez partnera, pociťují vyšší pracovní stres, než ti, kdo jsou ve stejné situaci, ale bez dětí. Analogický rozdíl se ale nepotvrdil u situace, kdy je respondent jediným ekonomicky aktivním členem domácnosti, z čehož lze usuzovat, že v tomto ohledu je sociální podpora podstatnější než ekonomický aspekt.

V proměnné platu se sice nenašly signifikantní rozdíly, avšak potvrdilo se, že vyšší stres pociťují vysokoškoláci a rovněž se projevovat zejména u řídicích pracovníků, ale i u dalších kategorií zaměstnanců s vyšším statutem. Vyšší stres se projevil u zaměstnanců zajišťujících obsluhu strojů a zařízení a také u provozních zaměstnanců ve službách a obchodě (což je podpořeno i tím, že obchod je jedním z odvětví s vyšší mírou stresu).

Co se týče odvětví, vyšší stres se týká zejména oblasti dopravy, obchodu, školství a zdravotnictví, což je do velké míry v souladu s tím, s čím jsme se setkali v teoretické části. Tyto výsledky rovněž do jisté míry odpovídají tomu, co bylo zjištěno ve výzkumu Pracovního stresu v roce 2009, s tím rozdílem, že v tomto výzkumu se mezi více stresované zaměstnance zařadili zaměstnanci ve vzdělávání a školství, kdežto zaměstnanci v ubytování a stravování se zařadili mezi zaměstnance pociťující častěji nižší míru stresu.

Neprokázal se vztah typu organizace a pracovního stresu, avšak prokázal se vztah s velikostí organizace. Signifikantně vyšší míru stresu mají zaměstnanci ve velkých organizacích nad 500 zaměstnanců. Podobné výsledky se ukázaly i ve výzkumu pracovního stresu z roku 2009, tedy nezávislost míry stresu na typu organizace a vyšší míra stresu u zaměstnanců větších organizací (v předchozím výzkumu již v organizacích zaměstnávajících přes 100 lidí).

3.5 Souvislost stresu, postojů k zaměstnání a mimopracovních oblastí života

3.5.1 Míra stresu a celkový postoj k zaměstnání

Lze předpokládat, že prožívaná míra stresu bude souviset se vztahem člověka ke svému současnému zaměstnání. K této tématice dotazník obsahuje otázku na spokojenost s prací a její hodnocení v kontextu trhu práce v ČR, dále otázku na ochotu doporučit stejné zaměstnání druhému a to, do jaké míry splňuje zaměstnání očekávání, která od něj pracovník má. (Všechny proměnné v následující části mají podobu jedenáctibodových škál od nejnegativnějšího k nejpozitivnějšímu pólu; vždy čím vyšší hodnota, tím pozitivnější hodnocení.)

Korelace proměnných postojů k zaměstnání a míry stresu

	Spearman's rho		
	Míra stresu		
	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N
PZ.45 Hlavní zaměstnání - spokojenost	-,282**	,000	1588
PZ.46 hlavní zaměstnání - hodnocení	-,202**	,000	1580
PZ.50 Hlavní zaměstnání – doporučoval by ho příteli	-,278**	,000	1539
PZ.47 Hlavní zaměstnání – naplňuje, co očekával	-,237**	,000	1567

Korelace je ve všech případech signifikantní a má předpokládaný směr – čím vyšší je stres, tím negativnější jsou postoje k zaměstnání. Podle velikosti korelací u proměnných hodnocení zaměstnání/vztahu k zaměstnání vidíme, že nejsilnější korelace se projevila u spokojenosti se zaměstnáním a ochotou doporučit stejné zaměstnání druhému. Obojí jsou to v zásadě jednoduché koncepty, na kterých se vztah k práci projeví přímo a souvislost s pracovním stresem je zřejmá.

O něco nižší korelace je u proměnné měřící, nakolik zaměstnání splňuje očekávání („co by od něj požadoval“), která od něj respondent má. Toto by se dalo vysvětlit tak, že pracovník má od zaměstnání očekávání, která jsou aspoň do určité míry realistická, co se týče pracovních podmínek a míry stresu, a tak tím je oslabena souvislost stresu s naplněním očekávání.

Nejzajímavějším výsledkem je pak nižší korelace s hodnocením práce v kontextu pracovního trhu, obzvláště velký rozdíl je mezi korelací u této proměnné a celkové spokojenosti s prací. Proměnné měří v zásadě podobný koncept, ať už vyjádřený mírou spokojenosti nebo hodnocením dobrá/špatná práce, v obou případech je to shrnutí celkového postoje k práci, jednou v absolutním smyslu, podruhé v kontextu pracovního trhu. Z korelací vidíme, že s mírou pracovního stresu výrazně více souvisí hodnocení v absolutním slova smyslu, než hodnocení v kontextu pracovního trhu.

Předchozí analýza pomocí kontingenčních tabulek dala podnět k hypotéze, že hodnocení práce v kontextu pracovního trhu oproti hodnocení samotné spokojenosti nivelizuje, že lidé mající nulovou nebo nízkou míru stresu mají tendenci vnímat své zaměstnání hůře (respektive méně pozitivně) a lidé s vysokou mírou stresu naopak lépe.

Tuto hypotézu jsem otestovala pomocí t-testu, kde jsem porovnávala průměry u obou proměnných u skupiny respondentů s nulovou mírou stresu (kterých, jak už bylo zmíněno, je ve vzorku 14 %) a respondentů s vysokou mírou stresu (hodnoty 10-15, tyto respondenti tvoří 12%).

Rozdíl spokojenosti s prací a jejím hodnocením v kontextu pracovního trhu podle míry stresu

	Spokojenost se zaměstnáním	Hodnocení v kontextu trhu práce
Nulová míra stresu	8,84	8,56
Vysoká míra stresu	6,52	6,97

V případě nulové míry stresu se podle t-testu rozdíl neprokázal (ale p-value byla 0,058, takže k signifikantnímu rozdílu nebylo daleko). U vysoké míry stresu se rozdíl průměrů prokázal, můžeme tedy říci, že lidé trpící vysokou mírou stresu hodnotí svou práci lépe v kontextu pracovního trhu, než v absolutním smyslu. Vysvětlením může být, že jsou sice ve špatné situaci, ale zároveň vnímají, že situace by mohla být ještě horší, proto více oceňují to, co je.

3.5.2 Stres a další životní oblasti

Z teoretické části této práce víme, že pracovní stres může mít negativní vliv jak na další oblasti života pracovníka, tak i přímý a nepřímý vliv na jeho zdraví, v následující části budeme proto zkoumat souvislost míry pracovního stresu a mimopracovních oblastí života. Respondenti v dotazníku hodnotili jak svou spokojenost s různými životními oblastmi, tak vliv jejich současného zaměstnání na různé oblasti.

Co se týče spokojenosti s různými životními oblastmi, respondenti hodnotili konkrétně celkovou životní spokojenost, celkovou spokojenost s pracovním životem, spokojenost s rodinným a partnerským životem, spokojenost s osobním životem ve smyslu času pro sebe (volného času), spokojenost s udržováním vztahů s přáteli, známými a širší rodinou,

spokojenost se skloubením všech oblastí dohromady, spokojenost se zdravím a spokojenost s celkovou psychickou pohodou. U baterie vlivu to byl vliv na zdraví, rodinný a partnerský život, osobní život, vztahy s přáteli a známými a psychickou pohodu. (Všechny proměnné mají opět podobu jedenáctibodových škál, v případě vlivu je škála od velmi negativního vlivu po velmi pozitivní vliv, v případě spokojenosti od naprosté nespokojenosti po naprostou spokojenost.)

Korelace míry stresu a vnímaného vlivu zaměstnání na životní oblasti

	Spearman's rho		
	Míra stresu		
	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N
PZ.51a Vliv hlavního zaměstnání – zdraví	-,285**	,000	1556
PZ.51b Vliv hlavního zaměstnání – rodinný, partnerský život	-,230**	,000	1551
PZ.51c Vliv hlavního zaměstnání – osobní život	-,241**	,000	1580
PZ.51e Vliv hlavního zaměstnání – vztahy s přáteli, známými	-,216**	,000	1573
PZ.51d Vliv hlavního zaměstnání – psychická pohoda	-,399**	,000	1578

Korelace míry pracovního stresu a vnímaného vlivu zaměstnání na různé oblasti je ve všech případech signifikantní a má předpokládaný směr – u vyšší míry stresu je více pociťován negativní vliv zaměstnání na dané oblasti.

Se zvyšující se mírou stresu pracovníci nejvíce pociťují vliv zaměstnání na psychickou pohodu, což není překvapivé, protože pracovní stres a psychická pohoda jsou oblasti přímo propojené. Silně je rovněž vnímán vliv na zdraví. Tyto dvě oblasti mají společné to, že se člověka přímo dotýkají.

Poněkud nižší, ale stále poměrně silné korelace vidíme u vlivu na osobní život (volný čas, čas na sebe) a rodinný a partnerský život. Nejnižší korelace je u vlivu na vztahy s přáteli a známými, což se dá vysvětlit tím, že to není oblast, kterou by člověk musel řešit úplně

každý den, spíše zapadá do volnočasových aktivit, kterým se člověk věnuje, když na ně má dostatek času a energie, a tak na ni stres nemusí mít přílišný vliv.

Korelace míry stresu a spokojenosti v různých životních oblastech

	Spearman's rho		
	Míra stresu		
	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N
PZ.2 Spokojenost – život celkově	-,197**	,000	1586
PZ.3 Spokojenost – pracovní život	-,227**	,000	1584
PZ.4 Spokojenost – rodinný, partnerský život	-,102**	,000	1575
PZ.5 Spokojenost – osobní život	-,188**	,000	1586
PZ.6 Spokojenost – vztahy s přáteli, známými	-,171**	,000	1585
PZ.7 Spokojenost – sladění práce, rodiny, osobního života, přátel	-,236**	,000	1576
PZ.8 Spokojenost – zdraví	-,201**	,000	1583
PZ.9 Hodnocení – psychická pohoda	-,295**	,000	1580

Korelace spokojenosti v různých oblastech života a míry pracovního stresu se ukázala být ve všech případech signifikantní a tato korelace má rovněž ve všech případech stejný směr – čím vyšší je míra stresu, tím nižší je spokojenost v daných oblastech. Zároveň vidíme, že zde jsou korelační koeficienty obecně o něco nižší, než u pocíťovaného vlivu zaměstnání na oblasti.

Nejsilnější korelace se prokázala u hodnocení psychické pohody. Další oblastí, která má vyšší korelační koeficient a je s pracovním stresem přímo propojená, je spokojenost s pracovním životem.

Druhá nejvyšší korelace je pak u spokojenosti se skloubením všech oblastí dohromady, což je věc zdánlivě vzdálená pracovnímu stresu – nicméně, jak víme z teoretické části, pracovní stres má za nejběžnější následek únavu nebo špatnou náladu, a takovéto, v zásadě nevážné stavy, mohou souviset s tím, že člověk nemá energii a motivaci se

věnovat i oblastem, které jsou pro něho méně důležité, a proto je větší problém vše vyvážit. Spíše vyšší korelaci v porovnání s ostatními proměnnými vidíme i u spokojenosti se zdravím. Za zvláště vážnou věc můžeme považovat v porovnání s ostatními středně silný koeficient u celkové životní spokojenosti, protože ten značí, že pracovní stres se člověka skutečně hluboce dotýká.

Nejnižší korelaci s pracovním stresem ze zmíněných oblastí má rodinný a partnerský život, poněkud nižší korelaci než u ostatních proměnných vidíme i u spokojenosti se vztahy s přáteli a známými. Z teoretické části víme, že tato oblast je ohrožena spilloverem (což potvrzuje i pociťovaný negativní vliv zaměstnání na tyto oblasti u lidí s vyšší mírou stresu a vyšší míra stresu u lidí, kteří mají rodinné povinnosti), avšak bylo řečeno i to, že rodina může být tím, co pomáhá stres zmírnit, protože poskytuje prostor, kam lze před pracovním stresem uniknout. V tomto případě lze tuto úvahu rozšířit i na přátele a známé. Z předchozí baterie proměnných týkajících se vlivu víme, že negativní vliv je vnímán (a tedy k negativnímu spilloveru z pracovní do osobní oblasti dochází, nebo to pracovníci minimálně tak vnímají). Korelace je však se spokojeností v daných oblastech obzvláště u rodinného a partnerského života slabší, což podporuje i hypotézu, že oblast osobních vztahů je ta, která člověku přináší úlevu od problémů spojených s prací a pracovního stresu, tudíž nemusí být stresem negativně poznamenána. Druhým vysvětlením může být, že rodinný a partnerský život je typicky velmi důležitou životní oblastí, a tak mohou mít lidé větší tendenci snažit se jej chránit před nepříznivými vlivy pracovního stresu.

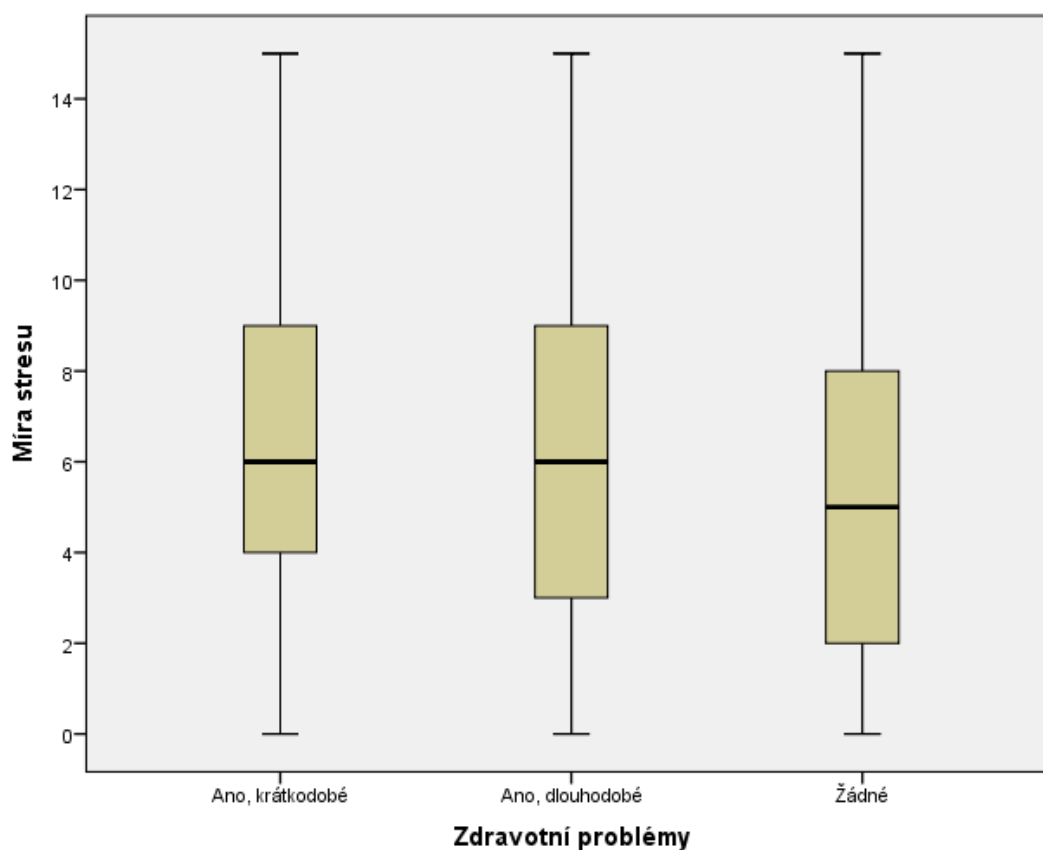
V kontextu této úvahy je rovněž zajímavé podívat se na důležitost jednotlivých mimopracovních životních oblastí.

Důležitost jednotlivých životních oblastí (průměr)

	Mean	N
PZ.1a Důležité v životě – zdraví	9,42	1604
PZ.1e Důležité v životě – psychická pohoda	9,01	1601
PZ.1b Důležité v životě – rodina, partner	8,54	1595
PZ.1c Důležité v životě – osobní život	8,05	1603
PZ.1d Důležité v životě – vztahy s přáteli, známými	7,95	1602

Všechny průměry uvedených proměnných se podle t-testu mezi sebou statisticky významně liší. V tabulce vidíme, že rodinný a partnerský život je v prioritách až za zdravím a celkovou psychickou pohodou, tedy duševním zdravím. Tyto první dva aspekty se člověka, jak už bylo řečeno, dotýkají zcela bezprostředně, a tak je jejich vysoká důležitost přirozená. Zároveň jsou to ale věci, které nelze před pracovním stresem příliš chránit (respektive lze je chránit pouze absencí stresu). Lehce nižší průměr mají osobní život a vztahy s přáteli a známými, což indikuje, že tyto oblasti mohou být vnímány částečně jako nadstavba k tomu, co je pokládáno za základní (tj. proměnné, které měly v této baterii vyšší důležitost). Rodinný a partnerský život tedy můžeme považovat za oblast, která je pro člověka velmi důležitá a zároveň je možné ji před negativním vlivem pracovního stresu aspoň částečně chránit.

Míra stresu a zdravotní problémy



	Mean	N
Ano, krátkodobé	6,18	313
Ano, dlouhodobé	5,83	272

Žádné	5,06	990
Total	5,42	1575

Viděli jsme, že vyšší negativní korelace s mírou pracovního stresu je jak u proměnné spokojenosti se zdravím, tak zejména u proměnné pocíťovaného vlivu zaměstnání na zdraví. Respondenti se v dotazníku vyjadřovali i k přítomnosti zdravotních problémů. Zde je potřeba říci, že co je vysvětlující a co vysvětlovaná proměnná, není v tomto případě úplně jasné: z teoretické části víme, že dlouhodobě pocíťovaný stres může vést ke zdravotním problémům. Lze si ovšem přestavit i to, že zdravotní problémy mohou být pro člověka zároveň stresorem, protože mu mohou ztěžovat výkon práce a plné pracovní nasazení.

U proměnné přítomnosti zdravotních problémů bylo podle post-hoc testu v ANOVA zjištěno, že lidé trpící dlouhodobými nebo krátkodobými zdravotními problémy mají vyšší míru pracovního stresu, než lidé, kteří nemají žádné zdravotní problémy. I toto je v souladu s výzkumem Pracovního stresu z roku 2009, kde zaměstnanci s vyšší mírou stresu častěji udávali negativní zdravotní projevy.

3.5.3 Shrnutí

Míra pracovního stresu má souvislost s postoji k současnému zaměstnání. Víme, že poměrně silně negativně koreluje jak se spokojeností s pracovním životem, tak spokojeností se zaměstnáním i s ochotou doporučit stejné zaměstnání druhému. Poněkud méně pak míra stresu koreluje s hodnocením práce v kontextu pracovního trhu, prokázalo se rovněž, že lidé s vyšší mírou stresu hodnotí své zaměstnání lépe v kontextu pracovního trhu, než absolutně (vyjádřeno spokojeností se zaměstnáním).

Co se týče dalších souvislostí, můžeme zobecnit, že silný vztah s mírou stresu mají zejména oblasti, které se dotýkají člověka bezprostředně a zároveň jsou pro něj přirozeně velmi důležité. Jedná se o zdraví a duševní pohodu, tedy psychické zdraví. Zároveň jsou to oblasti, na které stres působí přímo, a tak není úplně možné tyto oblasti před vlivem stresu chránit. Míra stresu zároveň negativně koreluje i s celkovou životní spokojeností. To vše ukazuje na závažnost vyšší míry pracovního stresu pro člověka-pracovníka.

Naopak o něco pozitivněji se jeví souvislost se vztahy s druhými lidmi, tedy s rodinným a partnerským životem a se vztahy s přáteli a známými. Vyšší míra stresu sice koreluje jak s vnímaným negativním vlivem zaměstnání na dané oblasti, tak s nižší spokojeností v těchto oblastech, zejména u spokojenosti je ale tato korelace nižší v porovnání s ostatními proměnnými. To může být díky tomu, že právě dobré osobní mezilidské vztahy pomáhají člověku zmírňovat negativní pocity spojené s pracovním stresem, a ten tak na ně nemusí mít negativní vliv. Druhým možným vysvětlením je, že na rozdíl od zdraví a psychické pohody lze oblast mezilidských vztahů před vlivem pracovního stresu chránit a o to se pracovníci i snaží.

Obecně lze tedy říci, že se potvrdila hypotéza o negativní souvislosti míry pracovního stresu, vlivu zaměstnání na další oblasti a spokojenosti v těchto oblastech. Souvislost se spokojeností s rodinným a partnerským životem však vyznívá optimističtěji, než jsme podle poznatků z teoretické části předpokládali.

3.6 Zdroje stresu

V následující části se pomocí regresní analýzy pokusíme prozkoumat, které podmínky práce působí jako stresory. Bude představeno celkem šest regresních modelů: dva vycházející z Job demands-control-support modelu, kde jedna varianta bude zahrnovat pouze požadavky a kontrolu, druhá varianta i sociální podporu. Dále bude představena regresní analýza vycházející z Effort-reward imbalance modelu. V tomto případě budeme posuzovat sílu jednotlivých modelů a vliv jednotlivých proměnných jakožto zástupců konceptů, s nimiž se pracuje v daných teoretických modelech s cílem rozlišit, zda jsou pro stres českých zaměstnanců podstatnější stresory vyplývající ze samotné práce, nebo stresory vyplývající z jejího širšího kontextu.

V případě poslední analýzy bude použita metoda Stepwise, která vytváří co nejsilnější model za použití co nejméně proměnných (tedy těch, které mají nejsilnější samostatný přínos). Stresory, které se tak ukážou jako nejvlivnější, pak budou zařazeny do rámce Stress-strain modelu, a bude tak možné popsat jejich charakter. Bude rovněž možné porovnat úroveň míry výskytu těchto významných stresorů u skupin, které vzejdou z klastrové analýzy (v další části této práce). Stejnou metodou budou vytvořeny i modely zvláště pro zaměstnance s vyšším a s nižším statusem, které umožní zjistit, zda jsou stresory významné pro tyto skupiny podobné nebo odlišné.

Jako závislá proměnná v následujících analýzách bude použita proměnná Míra stresu. Tato proměnná nemá normální rozdělení, máme ale velký výběrový soubor, a tak díky platnosti centrální limitní věty můžeme tuto proměnnou použít. Jistá námitka se může objevit proti zahrnutí nulové hodnoty (tedy případů, kdy je míra stresu nulová), protože regresní analýza slouží k popsání změn míry jedné proměnné v závislosti změnách míry jedné nebo více jiných proměnných. Tam, kde žádná míra není, není tedy teoreticky možné sledovat posun. V tomto případě ale není žádný propastný rozdíl mezi nulovou a velmi nízkou mírou stresu, naopak mají k sobě po obsahové stránce blízko, což je argument, proč je možné nulovou hodnotu v analýze ponechat. V následujících regresních analýzách jsem tedy vyzkoušela jak variantu bez nulové hodnoty (hodnota byla v tomto případě překódována na missing), tak s nulovou hodnotou. Výsledky varianty s nulovou hodnotou se stabilně ukazovaly jako lepší, proto budeme dále pracovat jen s nimi.

3.6.1 Pracovní požadavky, kontrola a sociální podpora

Následující modely byly sestaveny tak, aby v co největší možné míře odpovídaly Job demands-control a Job demands-control-support modelu, které byly představeny v teoretické části této práce. Jako nezávislé proměnné byly vybrány ty, které se do jednotlivých konceptů (požadavky, kontrola, sociální podpora) nejlépe hodí (viz vysvětlení modelu v teoretické části), avšak samozřejmě neodpovídají způsobu, jak se tento model obvykle měří. Tento model je zaměřen na aspekty, které se týkají samotné práce, a proto budeme tímto způsobem chápat i následující model (v kontrastu k modelu nerovnováhy úsilí a odměn, který je naopak více zaměřen na širší kontext).

Koncept	Proměnná	Znění
Požadavky	Psychická náročnost práce	Hodnocení práce psychicky snadná nenáročná – psychicky namáhavá, náročná (11b. škála)
	Tempo práce	Hodnocení práce pomalá, v klidném pracovním tempu – rychlá, ve vysokém pracovním tempu (11b. škála)
	Změny plánů kvůli nečekaným úkolům	Častost nutnosti měnit na poslední chvíli osobní plány kvůli nečekaným pracovním záležitostem (6b. škála)
	Časová náročnost práce	Hodnocení časové náročnosti práce (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)

Kontrola	Samostatné rozhodování	Hodnocení míry toho, jak může sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
	Další vzdělávání a osobní rozvoj	Hodnocení možností dalšího vzdělávání a osobního rozvoje v zaměstnání (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
	Rozmanitost – jednotvárnost	Hodnocení práce jednotvárná a monotónní – pestrá a různorodá (11b. škála)

Sociální podpora	Vztahy s kolegy	Hodnocení vztahů s kolegy (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
	Chování nadřízených	Hodnocení chování osob ve vyšším postavení k těm s nižším postavením (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
	Mezilidské vztahy na pracovišti	Hodnocení celkových mezilidských vztahů v prostředí práce (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)

V souladu s tím, jak dané tři aspekty chápe Karasek, byly do modelu zahrnuty následující proměnné: (1) hodnocení psychické náročnosti práce, tempa práce⁸, časové náročnosti a frekvence nutnosti měnit plány kvůli nečekaným pracovním úkolům⁹ jako proměnné popisující požadavky a (2) hodnocení míry samostatného rozhodování o pracovních úkolech, možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje a jednotvárnosti/různorodosti práce jako proměnné popisující kontrolu. Sociální podpora (3) pak bude vyjádřena proměnnými hodnocení vztahů s kolegy, chování nadřízených vůči podřízeným a celkové hodnocení mezilidských vztahů na pracovišti.

Model s požadavky a kontrolou

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,612 ^a	,374	,371	2,835	,374	130,817	7	1533	,000

⁸ Tempo práce řadí Karasek do kontroly, avšak mně připadá vhodnější jej v tomto případě ponechat v požadavcích – v dotazníku respondent hodnotil, zda je jeho práce klidná nebo v rychlém tempu, ve smyslu kontroly by spíše popisoval míru, do jaké může tempo sám určovat

⁹ Tento aspekt se může zdát být více spjatý s kontrolou, ale Karasek jej řadí do požadavků

Model s požadavky, kontrolou a podporou

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,632 ^a	,399	,395	2,786	,399	100,045	10	1504	,000

Hodnota adjustovaného R^2 je v případě modelu, v němž jsou zahrnuty požadavky a kontrola, 0,371, je tedy vysvětleno 37,1% variance. Model tedy můžeme považovat obecně za středně silný. U modelu, kde je zahrnuta i sociální podpora má adjustované R^2 hodnotu 0,395, model tedy vysvětluje 39,5% variance a je tedy pouze mírně silnější, než model bez sociální podpory.

Koeficienty Modelu s požadavky a kontrolou vs. Modelu s požadavky, kontrolou i sociální podporou

Model		Požadavky, kontrola		Požadavky, kontrola, podpora	
		Standardized Coefficients	Sig.	Standardized Coefficients	Sig.
		Beta		Beta	
1	(Constant)		,000		,000
	PZ.28d Hodnocení hl. zaměstnání – vztahy s kolegy			-,018	,570
	PZ.28e Hodnocení hl. zaměstnání – chování nadřízených k podřízeným			-,130	,000
	PZ.28f Hodnocení hl. zaměstnání – mezilidské vztahy			-,076	,034
	PZ.28k Hodnocení hl. zaměstnání – další vzdělávání a osobní rozvoj	-,075	,012	-,034	,258
	PZ.28l Hodnocení hl. zaměstnání – samostatnost	-,076	,010	-,033	,270
	PZ.55b Hlavní zaměstnání – psychicky nenáročné, namáhavé	,478	,000	,443	,000
	PZ.55c Hlavní zaměstnání – v klidném, rychlém tempu	,168	,000	,171	,000

	PZ.55d Hlavní zaměstnání – jednotvárné, pestré	-,128	,000	-,108	,000
	PZ.59c Hlavní zaměstnání – změna osobních plánů kvůli práci	,103	,000	,099	,000
	PZ.28g Hodnocení hl. zaměstnání – časová náročnost	-,076	,001	-,022	,364

a. Dependent Variable: Míra stresu

V modelu s požadavky a kontrolou jsou všechny proměnné signifikantní, nepřekvapí silný vliv požadavků – psychické náročnosti, tempa práce a nutnosti měnit plány kvůli práci (časová náročnost má pak o něco slabší vliv, než předchozí zmíněné požadavky). Z proměnných kontroly má pak silnější vliv zejména jednotvárnost/pestrost práce, a to tím způsobem, že jednotvárnost práce v souladu s očekáváními zvyšuje míru stresu. Ostatní proměnné zastupující kontrolu mají pak srovnatelný, nižší vliv.

V modelu, v němž je zahrnuta i sociální podpora se signifikantní vliv se prokázal u proměnných hodnocení chování nadřízených, mezilidských vztahů na pracovišti, psychické náročnosti, tempa práce, jednotvárnosti/pestrosti a nutnosti měnit plány. U všech proměnných se vliv projevuje předpokládaným směrem.

Opět se ukazuje silný vliv proměnných představujících požadavky, zejména pak psychické náročnosti a tempa práce. Hned třetí nejvlivnější proměnnou je chování nadřízených a vliv se prokázal rovněž u mezilidských vztahů obecně, obojí tedy ukazuje na výrazný vliv sociální podpory. Z konceptu kontroly pak oproti předchozímu modelu zůstal vliv signifikantní pouze u jednotvárnosti/pestrosti práce. Ostatní proměnné kontroly se tedy ukazují jako závislé na sociální podpoře.

Pozoruhodný je rovněž celkově nízký vliv časové náročnosti práce (už v modelu bez sociální kontroly byl její vliv spíše nižší, v tomto druhém modelu není vliv této proměnné signifikantní). Sice lze říci, že otázka je trochu nevhodně položena (Jak hodnotíte časovou náročnost Vašeho hlavního zaměstnání? Velmi špatně – Velmi dobře), je však možné, že zaměstnanci jsou s časovou náročností práce smířeni, protože je v podstatě normou.

Celkově lze říci, že kromě vlivu náročnosti práce (požadavků), který je zřejmý, se projevuje zejména vliv sociální podpory. Jako výrazný se jeví především vliv se chování

nadřazených, z proměnných kontroly je signifikantní vliv pouze u jednotvárnosti či pestrosti práce.

3.6.2 Úsilí a odměny

Podobný postup jako v případě předchozího modelu budeme aplikovat i v případě tohoto modelu inspirovaného effort-reward imbalance modelem.

Koncept		Proměnná	Znění
Úsilí		Psychická náročnost práce	Hodnocení práce psychicky snadná nenáročná – psychicky namáhavá, náročná (11b. škála)
		Tempo práce	Hodnocení práce pomalá, v klidném pracovním tempu – rychlá, ve vysokém pracovním tempu (11b. škála)
		Časová náročnost práce	Hodnocení časové náročnosti práce (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
Odměny	Peníze	Výše výdělku	Hodnocení výše výdělku, platu nebo mzdy (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
		Spravedlnost v odměňování	Hodnocení spravedlnosti odměňování jeho pracovních výsledků (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
	Úcta	Vnímaná prestiž povolání	Nakolik si váží svého povolání na škále od 1 do 99 (1 = povolání, kterého si váží nejméně – 99 = povolání, kterého si váží nejvíce)
		Hodnocení práce v kontextu situace na pracovním trhu	Hodnocení práce při vzetí do úvahy celkové situace na pracovním trhu v ČR velmi špatná – velmi dobrá (11b. škála)
	Kariérní vyhlídky a jistota práce	Charakter pracovního poměru	Hodnocení pracovního poměru, zda jde o poměr na dobu určitou, či neurčitou atp. (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
		Jistota zaměstnání	Hodnocení jistoty zaměstnání (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)
		Možnosti dalšího uplatnění	Hodnocení dalšího uplatnění na trhu práce, které dává současné zaměstnání (11b. škála velmi špatně – velmi dobře)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,617 ^a	,380	,376	2,811	,380	90,132	10	1469	,000

Do kategorie úsilí, což, jak víme už ze srovnání obou modelů v teoretické části, je druhá strana mince požadavků, budou zahrnuty psychická náročnost práce, pracovní tempo a časová náročnost práce. Oproti předchozímu modelu nebude zahrnuta nutnost měnit plány kvůli nečekaným pracovním záležitostem, protože neočekávané úkoly Siegrist v teorii explicitně nezmiňuje. Na stranu odměn lze zahrnout díky jejím subkategoriím množství proměnných. Do subkategorie „Peníze“ bylo zahrnuto hodnocení výše výdělku a spravedlnosti v odměňování, do „Kariérních vyhlídek a jistoty práce“ pak hodnocení charakteru pracovního poměru, jistoty zaměstnání a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, které dává současné zaměstnání. Subkategorii „Úcty“ budou reprezentovat vnímaná prestiž vlastního povolání a hodnocení práce v kontextu situace na pracovním trhu. Obě tyto proměnné v podstatě vypovídají o tom, jak se sám pracovník cítí být oceňován, což odpovídá tomu, co potřebujeme.

Model		Standardized Coefficients	Sig.
		Beta	
1	(Constant)		,000
	PZ.55b Hlavní zaměstnání – psychicky nenáročné, namáhavé	,448	,000
	PZ.55c Hlavní zaměstnání – v klidném, rychlém tempu	,165	,000
	PZ.28a Hodnocení hl. zaměstnání – výše výdělku, platu	-,020	,608
	PZ.28b Hodnocení hl. zaměstnání – spravedlivost odměňování	-,078	,041
	PZ.28g Hodnocení hl. zaměstnání – časová náročnost	-,052	,030
	PZ.28m Hodnocení hl. zaměstnání – charakter pracovního poměru	,056	,038
	PZ.28n Hodnocení hl. zaměstnání – jistota zaměstnání	-,115	,000

PZ.28o	Hodnocení hl. zaměstnání – rozvíjení se pro další uplatnění	-,020	,480
PZ.44	Hlavní zaměstnání – jak moc si váží	-,023	,328
PZ.46	hlavní zaměstnání - hodnocení	-,133	,000

a. Dependent Variable: Míra stresu

V tomto případě model vysvětluje 37,6% variance, což je pouze o 2% méně, než v případě předchozího modelu, můžeme je tedy považovat za přibližně stejně silné.

Signifikantní vliv se prokázal u proměnných hodnocení psychické náročnosti, tempa práce, spravedlnosti v odměňování, časové náročnosti, charakteru pracovního poměru, jistoty zaměstnání a hodnocení zaměstnání v kontextu trhu práce.

Stejně jako v předchozích modelech, i zde se ukazuje zásadní vliv úsilí/požadavků – zejména psychické náročnosti a tempa práce, v menší míře pak i časové náročnosti. Z oblasti odměn mají silný vliv především hodnocení vlastního zaměstnání v kontextu trhu práce a jistota práce, oproti nim slabší vliv pak mají vnímaná spravedlnost v odměňování a hodnocení charakteru pracovního poměru. Mezi signifikantními proměnnými je tedy vždy nejméně jeden představitel každého z aspektů odměn – peněz, úcty i jistoty práce a kariérních vyhlídek.

Co se týče peněz, výsledek odpovídá myšlence, která byla zmíněna u popisu stress-strain modelu, tedy že větší vliv než výše platu má na úroveň stresu vnímání spravedlnosti v odměňování, celkově však finanční stránka zůstává až za ostatními dvěma aspekty.

Jako vlivné se ukázalo hodnocení vlastního zaměstnání v kontextu trhu práce, naopak proměnná vážení si vlastního zaměstnání se ukázala jako nesignifikantní. Možným vysvětlením je, že vážení si vlastního zaměstnání je poněkud abstraktní koncept, který spíše než realitu dané práce může odrážet hodnotové nastavení člověka, kdežto hodnocení zaměstnání v kontextu trhu práce je konkrétní hodnocení vlastní práce v porovnání s tím, jak člověk vnímá celek pracovního trhu. Jako stresující tedy může být pocíťován fakt, že lepší pracovní podmínky jsou možné a reálné, ale že daný pracovník na ně nedosáhne.

Co se týče třetího aspektu, jistoty práce a kariérních vyhlídek, jako významný se ukazuje zejména vliv první zmiňované podkategorie, vyjádřené hodnocením jistoty práce a charakteru pracovního poměru. Vliv hodnocení šancí dalšího uplatnění, které současná práce dává, se neprokázal jako signifikantní.¹⁰

3.6.3 Porovnání modelů

Smyslem předchozích analýz bylo nejen konceptualizovat jednotlivé proměnné, které chápeme jako stresory, a ověřit platnost obou modelů v českém prostředí, ale rovněž odpovědět na otázku, zda jsou u českých zaměstnanců důležitější stresory, které vycházejí ze samotné práce, nebo ty, které vycházejí z jejího širšího kontextu. Karaskův model je skrze kontrolu (a podporu) zaměřen na samotnou práci, Siegristův model na širší kontext.

Všechny modely vytvořené na základě dvou teorií pracovního stresu, Job demands-control-support modelu a Effort-reward imbalance modelu mají podobnou sílu, vysvětlují cca 37-40 % variance, proto nemá smysl určovat, který z modelů je nejsilnější, a na otázku tudíž nelze odpovědět jednoznačně. Ve všech těchto modelech se ukazují jako nejvlivnější především psychická náročnost a tempo práce, tedy proměnné, které reprezentují požadavky/úsilí.

Vliv proměnných vyjadřujících kontrolu se stává nesignifikantním při přidání proměnných vyjadřujících sociální podporu, proto lze říci, že kontrola je závislá na sociální podpoře. Jedinou proměnnou z oblasti kontroly, která zůstává signifikantní, je hodnocení jednotvárnosti/pestrosti práce.

U proměnných z oblasti odměn se ukazuje poněkud slabší (ale stále signifikantní vliv) finančních aspektů a silnější vliv proměnných zastupujících úctu a jistotu práce a kariérní vyhlídky. Zejména samotná jistota práce a hodnocení práce v kontextu pracovního trhu mají silný vliv.

¹⁰ Dotazník obsahuje i otázku na hodnocení pravděpodobnosti ztráty práce – nikoli z vlastní vůle – a míru obtížnosti nalezení stejně dobrého zaměstnání, které s uvedeným aspektem rovněž mohou souviset. Proto jsem vyzkoušela i model se zapojením těchto dvou proměnných. R^2 se v tomto případě zvýšilo jen minimálně a míra obtížnosti nalezení srovnatelného zaměstnání neměla signifikantní vliv. Pravděpodobnost ztráty práce pak signifikantní vliv měla a snížil se tím vliv hodnocení jistoty práce. To ukazuje, že obě proměnné měří v zásadě stejný koncept (i když ani tak model neměl problém s kolinearitou). Jelikož v těchto regresních analýzách systematicky využíváme proměnné z baterie hodnocení aspektů práce, nakonec jsem se rozhodla tyto dvě proměnné do modelu nezapojit.

Na původní otázku tedy můžeme odpovědět tak, že vlivné jsou především takové odměny, které odráží problémy současného trhu práce, a sociální podpora. Jak již víme z teoretické části, první jmenovanou oblast lze chápat jako kontrolu v rozšířeném slova smyslu a druhou oblast jako kolektivní kontrolu. Z původní Karaskovy koncepce kontroly pak zůstává vlivná pouze jednotvárnost/pestrost práce.

3.6.4 Hlavní model

Zatímco v předchozích modelech jsme se snažili ověřit teorie pomocí dopředu vybraných proměnných, u tohoto modelu budeme postupovat explorativním způsobem. Do modelu bude zařazeno co největší množství proměnných, které mohou být potenciálními stresory, a metodou Stepwise pak bude vytvořen co nejsilnější model za použití co nejmenšího množství proměnných, tedy budou vybrány ty, které mají nejsilnější samostatný přínos.

Do analýzy byly zařazeny celé baterie otázek z dotazníku na hodnocení různých aspektů práce, práce na směny, délka pracovní doby a cesty do práce, hodnocení psychické a fyzické náročnosti práce, jejího tempa a jednotvárnosti/rozmanitosti, četnost práce v nepříjemných nebo nebezpečných podmínkách, četnost fyzicky náročné práce, rizikové práce, jednání s lidmi, práce na počítači a řízení dopravního prostředku, přesčasy, nutnosti měnit osobní plány kvůli práci, četnost výskytu negativních jevů (korupce, šikana, donášení, pomlouvání apod.) a zda byl pracovník sám obětí něčeho takového. Jako dummy proměnné byly zahrnuty rovněž pohlaví, přítomnost zaopatřených dětí v domácnosti (nejsou to sice přímo pracovní stresory, ale Koslowsky má kategorii mimoorganizačních stresorů Osobní a rodinné a Moderátory, proto tyto proměnné do modelu rovněž zapadají) a rovněž to, zda je pracovník ve vedoucí funkci (Koslowsky má kategorii Zodpovědnost za lidi, do níž toto spadá).

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
14	,656 ⁿ	,431		,423	2,674

Model	Standardized Coefficients	Sig.	Kategorie ve stress-strain modelu	Úroveň ve stress-strain modelu
	Beta			
14 (Constant)		,043		

PZ.55b Hlavní zaměstnání – psychicky nenáročné, namáhavé	,409	,000	Pracovní požadavky	Individuální-vyplývající z práce jako takové
PZ.28j Hodnocení hl. zaměstnání – zajímavost	-,117	,001	Komplexnost	Organizační-struktura
PZ.62f Hlavní zaměstnání – pomluvy mezi pracovníky	,088	,001	Vnímané hostilní prostředí	Individuální subjektivní
PZ.55c Hlavní zaměstnání – v klidném, rychlém tempu	,120	,000	Přetížení/nedostatečné vytížení	Individuální-vyplývající z práce jako takové
PZ.28e Hodnocení hl. zaměstnání – chování nadřízených k podřízeným	-,083	,008	Chování nadřízených	Individuální-vyplývající z práce jako takové
PZ.58a Hlavní zaměstnání – práce přes čas	,088	,001	Přetížení/nedostatečné vytížení	Individuální-vyplývající z práce jako takové
PZ.60 Hlavní zaměstnání – pravděpodobnost ztráty	,086	,001	Změna nebo Typ práce	Organizační nebo Individuální vyplývající z charakteristiky práce
PZ.63 Hlavní zaměstnání – byl cílem nespravedlnosti, šikany atd.	,078	,004	Vnímané hostilní prostředí	Individuální subjektivní
Vedoucí pracovník	,062	,015	Struktura nebo Zodpovědnost za druhé	Organizační nebo Individuální vyplývající z práce jako takové
PZ.57f Hlavní zaměstnání – uživatelská práce s počítačem	,092	,001	Zaměstnanecká kategorie	Individuální vyplývající z charakteristiky práce
Veřejná správa	-,059	,016	Zaměstnanecká kategorie	Individuální vyplývající z charakteristiky práce
PZ.57c Hlavní zaměstnání – setrvání v bolestivých, únavných polohách	,057	,034	Požadavky	Individuální vyplývají z práce jako takové
PZ.28a Hodnocení hl. zaměstnání – výše výdělku, platu	-,066	,027	Vnímaná adekvátnost finanční odměny	Individuální subjektivní
PZ.55d Hlavní zaměstnání – jednotvárné, pestré	-,062	,038	Přetížení/nedostatečné vytížení	Individuální vyplývající z

					práce jako takové
--	--	--	--	--	-------------------

a. Dependent Variable: Míra stresu

Metodou Stepwise bylo vybráno 14 proměnných, které mají nejsilnější samostatný přínos, vysvětlují 42% variance, což je jen o málo více než v případě předchozích modelů. I zde se, stejně jako u předchozích modelů ukazuje význam psychické náročnosti a tempa práce, svůj význam má i fyzická náročnost práce zastoupená nutností setrvávat během práce v nepříjemných polohách.

Poměrně silný vliv má rovněž i hodnocení zajímavosti práce, kterou lze vnímat jako oblast částečně související s pestrostí práce, která byla rovněž do modelu zařazena. Je tedy možné říci, že pracovní stres je umenšen, pokud je práce pro člověka stimulující a přináší mu pozitivní podněty.

Míra stresu se naopak zvyšuje s podílem pracovní doby, kterou pracovník tráví u počítače. Spíše než tak, že by pro lidi byla stresující práce s výpočetní technikou jako taková, je možnou interpretací, že celý pracovní den prosezený u počítače rovněž vytváří určitý typ jednotvárnosti, kdy je člověk celý den v jedné poloze a nemá dostatek kontaktu s lidmi.

Podstatným zjištěním je, že v modelu figurují hned tři proměnné související s negativními jevy na pracovišti z oblasti mezilidských vztahů, konkrétně pak pomluvy mezi spolupracovníky, (špatné) chování nadřízených vůči podřízeným a to, zda byl respondent obětí nespravedlnosti nebo šikany – lze tedy říci, že vliv výskytu negativních jevů na míru pracovního stresu je značný.

Z charakteristik práce pak má vliv, pokud je pracovník ve vedoucí pozici – pak je predikována vyšší míra stresu, naopak nižší míra stresu je predikována u pracovníků ve veřejné správě. V modelu jsou rovněž zahrnuty i práce přes čas, hodnocení výše platu a pravděpodobnost ztráty práce, které lze považovat za klasické, již popsané stresory.

V tabulce jsou jednotlivé proměnné již zařazeny do příslušných kategorií stress-strain modelu, vidíme, že kromě individuálních subjektivních stresorů a individuálních stresorů vyplývajících z charakteristiky práce se obzvláště často vyskytují stresory vyplývající z práce jako takové. Připomínám, že v tomto modelu individuální stresor neznamena, že by nevyplýval z toho, co se děje v organizaci, ale znamená, že se nemusí dotýkat

systematicky všech pracovníků v organizaci. Rozlišení stresorů vyplývajících z charakteristiky práce (pracovní pozice) a vyplývajících z práce jako takové je následovné: první jmenované jsou objektivními charakteristikami a v daných situacích nastávají nutně, druhé jmenované pak vyplývají z okolností, které nemusejí k danému zaměstnání nutně příslušet, přičemž Koslowsky rovněž zmiňuje, že u těchto stresorů se nejvíce prolíná individuální a organizační úroveň. Lze tedy říci, že do velké míry jsou významné ty stresory, které by v dané pozici/povolání nemusely nutně nastávat, ale vyplývají ze špatného vedení, různých organizačních problémů a příliš vysokých nároků na pracovníky.

3.6.5 Modely pro skupiny zaměstnanců s nižším a vyšším statusem

Jak bylo popsáno v teoretické části této práce, existuje předpoklad, že na zaměstnance s nižším a vyšším statusem mohou působit jiné stresory. Z toho důvodu je účelné výše zmíněný postup aplikovat i na tyto podskupiny, a zjistit tak případné rozdíly. První analýza byla provedena na respondentech patřících do kategorií Vedoucí, řídicí pracovníci, Vyšší odborní pracovníci a Nižší odborní pracovníci (ty považujeme za zaměstnance s vyšším statusem), druhá analýza byla provedena na zbylých skupinách, tedy Řadových úřednících¹¹, Provozních zaměstnancích ve službách a obchodě, Dělnících vyučených v oboru práce a Dělnících nevyučených v oboru práce (ty považujeme za zaměstnance s nižším statusem).

Model Summary – Vyšší status				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
7	,653 ^g	,426	,417	2,671

¹¹ U této kategorie je otázkou, kam ji zařadit, protože je „na hranici“ obou skupin. Vyzkoušela jsem tedy analýzy, kde byla tato kategorie přiřazena ke zbylým třem kategoriím – jednou vysokostatusovým a podruhé nízkostatusovým. Zatímco v prvním případě se model změnil poměrně výrazně, v druhém případě nastala změna pouze přidáním jedné proměnné. Lze tedy říci, že Řadoví úředníci jsou homogennější s nízkostatusovými zaměstnanci, a tak byli zařazeni do této skupiny.

Model Summary – Nižší status				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
7	,654 ^a	,428	,421	2,649

Vyšší status			Nižší status		
	Standardized Coefficients	Sig.		Standardized Coefficients	Sig.
	Beta			Beta	
(Constant)		,520	(Constant)		,000
PZ.55b Hlavní zaměstnání – psychicky nenáročné, namáhavé	,381	,000	PZ.55b Hlavní zaměstnání – psychicky nenáročné, namáhavé	,401	,000
PZ.62f Hlavní zaměstnání – pomluvy mezi pracovníky	,169	,000	PZ.62f Hlavní zaměstnání – pomluvy mezi pracovníky	,083	,014
PZ.28k Hodnocení hl. zaměstnání – další vzdělávání a osobní rozvoj	-,171	,000	PZ.28j Hodnocení hl. zaměstnání – zajímavost	-,177	,000
PZ.58a Hlavní zaměstnání – práce přes čas	,152	,000	PZ.57c Hlavní zaměstnání – setrvání v bolestivých, únavných polohách	,078	,027
PZ.55c Hlavní zaměstnání – v klidném, rychlém tempu	,110	,018	PZ.55c Hlavní zaměstnání – v klidném, rychlém tempu	,093	,013
PZ.63 Hlavní zaměstnání – byl cílem nespravedlnosti, šikany atd.	,096	,019	PZ.28e Hodnocení hl. zaměstnání – chování nadřízených k podřízeným	-,138	,000
PZ.60 Hlavní zaměstnání – pravděpodobnost ztráty	,078	,041	PZ.60 Hlavní zaměstnání – pravděpodobnost ztráty	,157	,000

Oba modely jsou stejně silné, vysvětlují 42% variance, tudíž se svou silou podobají předchozím modelům. Metodou Stepwise bylo do obou modelů zařazeno 7 proměnných, z toho 4 se shodují. Jak se ukázalo i v předchozích modelech, nejsilnějším stresorem zůstává psychická náročnost práce a na obě skupiny má rovněž podobně silný vliv tempo práce. U druhých dvou shodných proměnných vidíme jinou sílu vlivu: pomluvy mezi pracovníky mají silnější vliv na stres u zaměstnanců s vyšším statutem – lze předpokládat, že jsou vůči takovýmto jevům citlivější, protože jsou náročnější na prostředí, v němž se

pohybují. Pravděpodobnost ztráty práce je zase silnější stresor pro zaměstnance s nižším statusem – v tomto případě lze předpokládat, že je to dáno jejich celkově horším postavením na trhu práce oproti zaměstnancům s vyšším statusem, tzn. je pro ně obtížnější najít si v případě ztráty práce jiné zaměstnání.

I zde se ukazují jako významné různé aspekty vnímaného hostilního prostředí. U zaměstnanců s vyšším statusem je to, zda se někdy stali cílem nespravedlnosti nebo šikany – tady opět vidíme jejich citlivost vůči těmto jevům. U zaměstnanců s nižším statusem je to špatné chování nadřízených. Zde se projevuje fakt, že jsou více v podřízeném postavení a jsou citliví k nevhodnému zacházení (lze si představit, že zaměstnanci s vyšším statusem mohou být vůči takovému chování nadřízených imunnější). Obě proměnné se ale jedna druhé do určité míry podobají.

Podobné jsou si i dvě proměnné týkající se obsahu práce. U pracovníků s nižším statusem je to zajímavost práce, která se projevila už v obecném modelu, rovněž u těchto zaměstnanců je tedy důležité, aby je obsah práce pozitivně stimuloval. U zaměstnanců s vyšším statusem se zase projevuje vliv hodnocení dalšího vzdělávání s rozvíjením se, což můžeme považovat za jakousi vyšší úroveň zajímavosti – lze předpokládat, že práce zaměstnanců s vyšším statusem pro ně je zajímavá, avšak požadují od ní ještě více – aby je dále rozvíjela a vzdělávali se v ní.

Jako stresující pouze pro pracovníky s vyšším statusem se v tomto modelu ukazuje nutnost pracovat přes čas, která, jak již víme z teoretické části, způsobuje problémy rozostřením hranice mezi osobním a pracovním životem.

Jako unikátní pro zaměstnance s nižším statusem se ukazuje fyzická náročnost práce vyjádřená proměnnou nutnosti setrvávat v nepříjemných nebo bolestivých polohách. Je to logické, protože pracovníci v této skupině pracují zejména manuálně, kdežto v druhé skupině se nejvíce vyskytuje kancelářská práce.

Obecně můžeme říci, že se oba modely od sebe diametrálně neliší. V obou vidíme vliv požadavků práce a hostilního prostředí/negativních jevů, stejně jako důležitost pozitivně stimulujícího obsahu práce a vliv nejistoty práce. Všechny proměnné, které se vyskytují v těchto modelech, se vyskytují i v obecném modelu, s výjimkou dalšího vzdělávání a rozvíjení se, které ukazuje na větší náročnost zaměstnanců s vyšším statusem. Z toho důvodu není třeba se domnívat, že bychom použitím obecného modelu ztráceli podstatné

informace, a v dalších částech budeme tedy pracovat s těmi proměnnými, které jsou identifikovány v obecném modelu.

3.7 Skupiny pracovníků podle míry stresu, zaměstnaneckého postavení a celkové spokojenosti

V následující části prozkoumáme souvislost míry pracovního stresu, zaměstnaneckého statusu a celkové spokojenosti (v pracovní i osobní sféře) pracovníků. V tomto případě předpokládáme, že vyšší míra stresu se bude vyskytovat jak u zaměstnanců s vyšším statusem, tak u zaměstnanců s nižším statusem, a bude vázána na konkrétní problematické pracovní podmínky. Dále pak předpokládáme, že u pracovníků s vyšším statusem není pracovní stres asociován se snížením spokojenosti. Různé kombinace míry stresu, spokojenosti a postavení zaměstnance budou zkoumány za pomoci klastrové analýzy.

Otázky na spokojenost v dotazníku se týkaly celkové životní spokojenosti, spokojenosti s pracovním životem a dále s různými aspekty spokojenosti s mimopracovním životem. To jsou samozřejmě poněkud jiné koncepty, nicméně jsou mezi sebou poměrně silně korelovány – hodnoty Spearmanova Rho se pohybují od 0,341 do 0,698. Pro potřeby klastrové analýzy proto byla proto vytvořena agregovaná proměnná – průměr z celé baterie *spokojenostních* otázek na začátku dotazníku (celková životní spokojenost¹², spokojenost s pracovním životem, spokojenost s rodinným a partnerským životem, spokojenost s osobním životem, spokojenost s udržováním vztahů s přáteli a známými, spokojenost se skloubení všeho dohromady, se zdravím a s psychickou pohodou).¹³ U samotných klastrů pak ale bude možné zkoumat i jednotlivé proměnné spokojenosti samostatně.

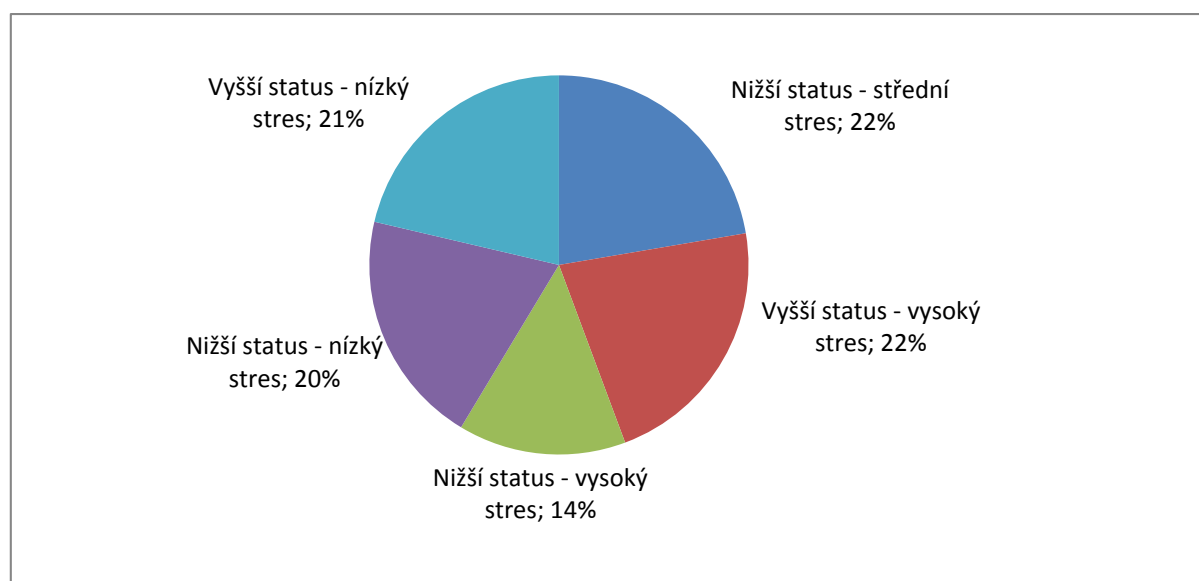
Kromě zmíněné agregované míry spojenosti byly do klastrové analýzy zahrnuty další dvě proměnné – míra stresu, ve stejné podobě, ve které byla používána ve všech předchozích analýzách, a pozice zaměstnance – tato proměnná řadí pracovní pozice od vedoucího

¹² Lze namítnout, že celková životní spokojenost je tvořena sumou spokojeností v jednotlivých oblastech, avšak takto to být nemusí, hodnocení celkové životní spokojenosti záleží na povaze člověka, na jeho vnitřním nastavení, a podobá se tak spíše ve výzkumech často pokládaných otázkách na pocit štěstí, proto má i zapojení této proměnné smysl.

¹³ Pokud byly tyto proměnné dány do klastrové analýzy každá zvlášť, nijak nediferencovaly, tj. v jednotlivých klastrech měly vždy stejnou nebo velmi podobnou úroveň, a proto nemělo jejich samostatné použití smysl, naopak by analýze škodilo v tom, že by aspekt spokojenosti byl vlivnější, než ty ostatní.

pracovníka po nekvalifikovaného dělníka, a je tedy možné s ní v tomto případě pracovat jako s ordinální proměnnou. V tomto případě předpokládáme, že v prostoru existuje několik od sebe vzájemně vzdálených shluků a byla proto použita metoda nehierarchického klastrování K-means s iteracemi a jako optimální počet se z interpretačního hlediska ukázalo řešení s 5 klastry. Skupiny (klastry) se mezi sebou signifikantně neliší podle věku a ve většině případů jsou v nich rovnoměrně zastoupena obě pohlaví – u skupin, kde jedno pohlaví převažuje, bude tato skutečnost zmíněna v popisu klastru.

Rozložení pracovníků v klastrech



	Centra klastrů				
	Nižší status – střední stres	Vyšší status – vysoký stres	Nižší status – vysoký stres	Nižší status – nízký stres	Vyšší status – nízký stres
Míra stresu (16 bodová škála)	6	8	11	1	3
Spokojenost – průměr (11 bodová škála)	7,73	8,54	6,92	8,64	8,81
PZ.24 Zaměstnanec - postavení (7 kategorií od vedoucího pracovníka (1) po nekvalifikovaného dělníka (7))	6	3	5	6	3

Dva klastry lze brát jako vysokostatusové – jedná se o skupinu s nízkým stresem a vyšším statusem a o skupinu s vysokým stresem a vyšším statusem, obě tyto skupiny mají poměrně vysokou celkovou spokojenost. Ve zbylých třech klastrech jsou pracovníci s nižším statusem – skupina s nízkou mírou stresu a vyšší celkovou spokojeností, skupina se střední mírou stresu a střední spokojeností a skupina s vysokým stresem a nižším statusem, která má nižší celkovou spokojenost.

Máme tedy tři skupiny s nižším statusem, které mají vysoký, střední a nízký stres. U skupin s vyšším statusem jsme identifikovali pouze dvě skupiny, vysoký a nízký stres. Následující tři oddíly věnujeme lidem s nižším statusem, v dalších dvou se budeme zabývat lidmi s vyšším statusem. (Hodnoty všech níže zmiňovaných proměnných pro jednotlivé skupiny jsou uvedeny v příloze.)

3.7.1 Nižší status – vysoký stres

Tato skupina je definována nižším zaměstnaneckým statusem, vysokou mírou stresu a nízkou celkovou spokojeností. Tito lidé pracují nejčastěji jako provozní pracovníci ve službách nebo v obchodech, jako dělníci nevyučení v oboru práce a dále jako dělníci vyučení v oboru práce. Určitá část z nich (10%) pracuje i jako nižší odborní zaměstnanci, co se týče charakteristik práce, jsou to pracovníci ve službách a obchodě, montéři, obsluha strojů a zařízení, pomocní nekvalifikovaní pracovníci, ale i úředníci. Nejčastějšími odvětvími jsou obchod a opravy, zpracovatelský průmysl a doprava, skladování, pošty a komunikace a také ostatní služby. Pracovníci v této skupině mají sice v průměru spíše nižší vzdělání, avšak stále o něco vyšší, než druhé dvě nízkostatusové skupiny (Nižší status – střední stres a Nižší status – nízký stres), nejčastější je u nich středoškolské vzdělání bez maturity, ale časté je i maturitní vzdělání.

Pracovníci v této skupině udávají menší důležitost rodinného a partnerského života a psychické pohody, než pracovníci ze skupin s vyšším statusem. Ze všech skupin pak mají nejnižší spokojenost ve všech dotazovaných oblastech (celková životní spokojenost, spokojenost s pracovním životem, spokojenost s rodinným a partnerským životem, spokojenost s osobním životem, spokojenost s psychickou pohodou, spokojenost se zdravím, spokojenost se skloubením všeho dohromady, spokojenost se vztahy s přáteli a známými). Oproti skupinám s vyšším statusem si svého zaměstnání váží méně a jsou s ním ze všech skupin nejméně spokojeni.

Respondenti v dotazníku ohledně svého zaměstnání hodnotili odměňování, mezilidské vztahy, časové aspekty, zajímavost a perspektivnost (spolu s jistotou) práce a pracovní prostředí. Pracovníci v této skupině hodnotí všechny aspekty svého zaměstnání hůře, než ostatní skupiny. Tito pracovníci hodnotí svou práci ze všech skupin nejvíce jako psychicky i fyzicky náročnou, jednotvárnou a ve vysokém tempu a zároveň (zejména v porovnání se skupinami vyššího statusu) jsou častěji vystaveni nepříjemným a nebezpečným podmínkám (vibrace od strojů, nepříjemné teplotní podmínky, vdechování kouře a prachu, manipulace s nebezpečnými látkami, apod.). Pracovníci v této skupině jsou ze všech skupin nejvíce vystavováni fyzicky náročným úkolům (riziková práce, opakující se pohyby, únavné polohy, zvedání těžkých břemen), oproti skupinám nižšího statusu s nižší a střední mírou stresu pak také častěji musejí pracovat přes čas. Stejně jako skupina vyššího statusu s vysokým stresem musejí tito pracovníci častěji než ostatní měnit své osobní plány kvůli práci.

Pracovníci z této skupiny rovněž ze všech skupin nejvíce udávali, že se na pracovišti setkali s negativními jevy, jako je diskriminace, šikana, donášení nebo pomluvy, a rovněž ze všech nejčastěji byly obětí takového jednání.

3.7.2 Nižší status – střední stres

Tato skupina je definována nižším zaměstnaneckým statutem, střední mírou stresu a střední až nižší celkovou spokojeností. Lidé z této skupiny pracují nejčastěji jako provozní pracovníci ve službách a obchodě, jako vyučení/nevyučení dělníci, podle charakteristiky práce jako pracovníci ve službách a obchodě, jako řemeslníci a opraváři, jako montéři a obsluha strojů a zařízení, případně i jako pomocní nekvalifikovaní pracovníci. Co se týče odvětví, kromě zpracovatelského průmyslu, tito lidé často pracují v obchodě a opravách, v dopravě, skladování, poštách a komunikacích a dále v ostatních službách. Pracovníci v této skupině mají v průměru nižší vzdělání, dominují mezi nimi lidé se středoškolským vzděláním bez maturity.

Tito pracovníci udávají ve všech ohledech nižší spokojenost, než pracovníci v těchto skupinách: vyšší status – vysoký stres, vyšší status – nízký stres, nižší status – nízký stres. Svého zaměstnání si váží méně, než pracovníci ze skupin s vyšším statutem, a nižší je i jejich spokojenost se zaměstnáním.

Lidé v této skupině hodnotí všechny hodnocené aspekty zaměstnání hůře, než následující skupiny: vyšší status – vysoký stres, vyšší status – nízký stres, nižší status – nízký stres; ale zato lépe, než skupina nižšího statusu s vysokým stresem. Zejména v porovnání se skupinami nižší status – nízký stres a vyšší status – nízký stres hodnotí pracovníci v této skupině svou práci více jako fyzicky náročnou a jednotvárnou, častěji jsou také vystaveni nepříjemným a škodlivým podmínkám jako jsou vibrace z nářadí, špatné teplotní podmínky, vdechování kouře nebo prachu a manipulace s nebezpečnými látkami. Tempo práce hodnotí podobně jako skupina Vyšší status – vysoký stres, tedy jako rychlé. Tito pracovníci v porovnání jak s vysokostatusovými skupinami, tak se skupinou Nižší status – nízký stres dělají fyzicky náročné úkony – rizikovou práci, opakující se pohyby, setrvávání v únavných polohách a nošení těžkých břemen. V porovnání se skupinami vyššího statusu pak méně často přicházejí do kontaktu s klienty a zákazníky a méně často také pracují s počítačem. Pracovníci v této skupině se častěji, než pracovníci v obou skupinách s nízkou mírou stresu, setkali s negativními jevy, jako je diskriminace, šikana, donášení a pomlouvání.

3.7.3 Nižší status – nízký stres

Tato skupina je definována nižším zaměstnaneckým statutem, nízkou mírou stresu a vysokou celkovou spokojeností. Tito lidé pracují nejčastěji jako provozní zaměstnanci ve službách a obchodě jako kvalifikovaní a nekvalifikovaní dělníci, co se týče charakteristik práce, jsou to provozní zaměstnanci ve službách a obchodě, řemeslníci a opraváři a také montéři a obsluha strojů a zařízení. Pracují nejčastěji v odvětví zpracovatelského průmyslu, obchodě a opravách a dále ve stavebnictví a ostatních službách. Pracovníci v této skupině mají v průměru nižší vzdělání, dominuje středoškolské vzdělání bez maturity. V této skupině jsou častěji muži, než ženy (59% vs. 41%).

Tito pracovníci jsou velmi spokojení s osobním životem, vztahy s přáteli a známými, sladěním všech oblastí dohromady, zdravím i psychickou pohodou (rozdíl se projevuje zejména oproti těmto skupinám: nižší status – střední stres, nižší status – vysoký stres). Naopak prostřední je jejich spokojenost s životem celkově, s pracovním životem a s rodinným a partnerským životem (v aspektech spokojenosti má tato skupina obecně nejbližší ke skupině vyššího statusu s vysokým stresem). Svého zaměstnání si sice váží méně, než skupiny s vyšším statutem, avšak jsou s ním poměrně dost spokojeni (stejně

jako skupina vyššího statusu s vysokým stresem, což znamená méně než skupina vyššího statusu s nízkým stresem a zároveň více, než skupina nižšího statusu s vysokým a středním stresem).

Pracovníci v této skupině hodnotí pozitivně zejména mezilidské vztahy a časové aspekty práce, ostatní oblasti (odměňování, zajímavost a perspektivnost práce a pracovní prostředí) hodnotí v porovnání s ostatními skupinami průměrně. Svou práci hodnotí oproti ostatním skupinám více jako psychicky nenáročnou a v klidném tempu. Ovšem, stejně jako ostatní dvě skupiny s nízkým statusem se setkávají s nepříjemnými nebo nebezpečnými pracovními podmínkami. Oproti ostatním skupinám s nižším statusem jsou méně často vystaveni fyzicky náročným úkolům. Oproti skupinám s vyšším statusem zase méně často přicházejí do kontaktu s lidmi a tráví menší část pracovní doby u počítače.

3.7.4 Vyšší status – vysoký stres

Tato skupina je definována vyšším zaměstnaneckým statusem, vysokou mírou stresu a střední až vyšší mírou spokojenosti (ve spokojenosti je nejbližší skupině nižšího statusu s nízkým stresem). Tito lidé pracují nejčastěji na pozicích nižších a vyšších odborných zaměstnanců a rovněž na pozicích vedoucích zaměstnanců, podle charakteristiky práce jsou kromě řídicích pracovníků specialisté, techničtí a odborní pracovníci a také úředníci. Kromě zpracovatelského průmyslu pracují často ve školství, zdravotnictví a dále ve veřejné správě a dopravě, skladování, poštách a komunikacích. Pracovníci v této skupině mají v průměru ze všech těchto skupin nejvyšší vzdělání, velká většina z nich má maturitní nebo vysokoškolské vzdělání. V této skupině jsou o něco častěji ženy, než muži (56% vs. 44%).

Pro pracovníky v této skupině je více než pro všechny ostatní skupiny důležitý rodinný a partnerský život. Jsou velmi spokojeni se svým životem celkově i s pracovním životem (zejména oproti skupinám nižšího statusu se středním a vysokým stresem). Stejně jako skupina vyššího statusu s nízkým stresem mají vysokou spokojenost s rodinným a partnerským životem (signifikantně vyšší než tyto skupiny: nižší status – střední, vysoký a nízký stres). Naopak prostřední je jejich spokojenost s osobním životem, vztahy s přáteli a známými, sladěním všeho dohromady, se zdravím a psychickou pohodou (jejich spokojenost v těchto oblastech je ale vždy signifikantně vyšší než u skupiny středně

a vysoce stresovaných s nižším statusem). Svého zaměstnání si oproti skupinám s nižším statusem více váží a jsou s ním i poměrně hodně spokojeni (sice méně, než skupina vyššího statusu s nízkým stresem, ale výrazně více, než skupina středně a vysoce stresovaných s nižším statusem, nejbližší mají ke skupině nižšího statusu s nízkým stresem).

Pracovníci v této skupině hodnotí některé aspekty své práce pozitivněji, než pracovníci z nízkostatusových skupin. Jde konkrétně o odměňování, zajímavost a perspektivnost práce a pracovní prostředí. Naopak oblast mezilidských vztahů a časové aspekty práce hodnotí hůře, než skupina s nízkým stresem a vyšším statusem, v porovnání s ostatními skupinami průměrně. V porovnání s nízkostatusovými skupinami hodnotí svou práci více jako fyzicky nenáročnou a rozmanitou, v porovnání se skupinami s nižší mírou stresu a se skupinou středně stresovaných s nižším statusem ji pak hodnotí více jako psychicky náročnou. Rovněž udávají vyšší tempo práce (zejména oproti skupinám s nízkým stresem). Pracovníci v této skupině ze všech nejčastěji přicházejí do kontaktu s lidmi (s klienty a zákazníky), typický je pro ně i vysoký podíl pracovní doby, kdy pracují s počítačem. Oproti skupinám s nízkým a středním stresem pak také častěji musejí pracovat přes čas a rovněž měnit osobní plány kvůli práci. Pracovníci v této skupině se setkali s negativními jevy častěji, než pracovníci ve skupinách s nízkým stresem.

3.7.5 Vyšší status – nízký stres

Tato skupina je definována vyšším zaměstnaneckým postavením, nízkou mírou stresu a vysokou celkovou spokojeností. Tito lidé pracují nejčastěji na pozicích nižších a vyšších odborných zaměstnanců a také jako řadoví úředníci, podle charakteristiky práce jsou to nejčastěji specialisté, úředníci a techničtí a odborní pracovníci. Z odvětví pracují nejčastěji ve školství, veřejné správě, zpracovatelském průmyslu a ve zdravotnictví. Pracovníci v této skupině mají v průměru vyšší vzdělání, nejčastěji maturitní nebo vysokoškolské.

Ve všech hodnocených oblastech života jsou pracovníci z této skupiny velmi spokojeni, rozdíl se ukazuje systematicky zejména oproti středně a vysoce stresovaným s nižším statusem. S pracovním životem jsou dokonce spokojenější oproti všem ostatním skupinám. Svého zaměstnání si rovněž váží více, než je tomu u skupin nižšího statusu a jsou se svým zaměstnáním ze všech skupin nejspokojenější.

Pracovníci v této skupině hodnotí všechny aspekty (odměňování, mezilidské vztahy, časové aspekty, zajímavost a perspektivnost práce a pracovní prostředí) nejlépe ze všech. Svou práci hodnotí jako fyzicky nenáročnou, v klidném tempu a rozmanitou, a v porovnání se skupinami s vysokým stresem ji hodnotí také jako méně psychicky náročnou. Pracovníci z této skupiny v porovnání se skupinami nižšího statusu častěji ve své práci přicházejí do kontaktu s lidmi a tráví větší část pracovní doby u počítače, jinak se jejich pracovní podmínky ve všech ohledech jeví jako velmi dobré. Oproti skupinám nižšího statusu jsou méně často vystaveni fyzicky náročným úkolům a častěji si mohou upravovat pracovní dobu podle vlastních potřeb, oproti skupinám s vysokým stresem zase méně často musí pracovat přes čas.

3.7.6 Diskuze

Viděli jsme, že lze identifikovat skupinu pracovníků s vysokou mírou stresu jak mezi pracovníky s vyšším zaměstnaneckým statusem, tak s nižším. Potvrdila se tedy naše hypotéza. Na základě našich výsledků lze i říci, že míra stresu vychází z větší části z konkrétních pracovních podmínek, než ze statusu zaměstnání. Současně s oběma skupinami s vysokým stresem jsme identifikovali i skupiny, jejichž zaměstnanecké postavení je velmi podobné, a přitom lidé v těchto skupinách udávají nízkou míru stresu.

Důležité je rovněž to, že skupina nižšího statusu s vysokým stresem zdaleka není tvořena jen pracovníky s nejnižším statusem. Naopak příslušníci této skupiny mají v průměru o trochu vyšší vzdělání oproti druhým dvěma skupinám s nižším statusem a vyskytují se mezi nimi i úředníci a nižší odborní zaměstnanci. Vysoký stres této skupiny je tedy pravděpodobně dán kombinací všech problematických oblastí, o nichž budeme mluvit dále.

Vysoce stresovaní s vyšším statusem si udržují poměrně vysokou spokojenost ve všech oblastech, a to i se svým zaměstnáním, které je pro ně stresující – v tomto ohledu se rovněž potvrdila naše hypotéza. Lze to vysvětlit představou, se kterou jsme se setkali v teoretické části, totiž že lidé s vyšším statusem jsou schopni negativní vlivy pracovního stresu díky svým zdrojům kompenzovat. Na druhou stranu ale vidíme, že v určitých oblastech mají tyto lidé nižší spokojenost, než skupina vyššího statusu s nízkým stresem, a proto nelze říci, že by u nich pracovní stres nehrál žádnou negativní roli.

U skupin středně a vysoce stresovaných s nižším statusem naopak vidíme nižší spokojenost ve všech oblastech, čímž se potvrzuje, že u nich ve větší míře dochází k negativnímu spilloveru, tedy že jejich špatné podmínky v práci se odrážejí v jejich životě celkově.

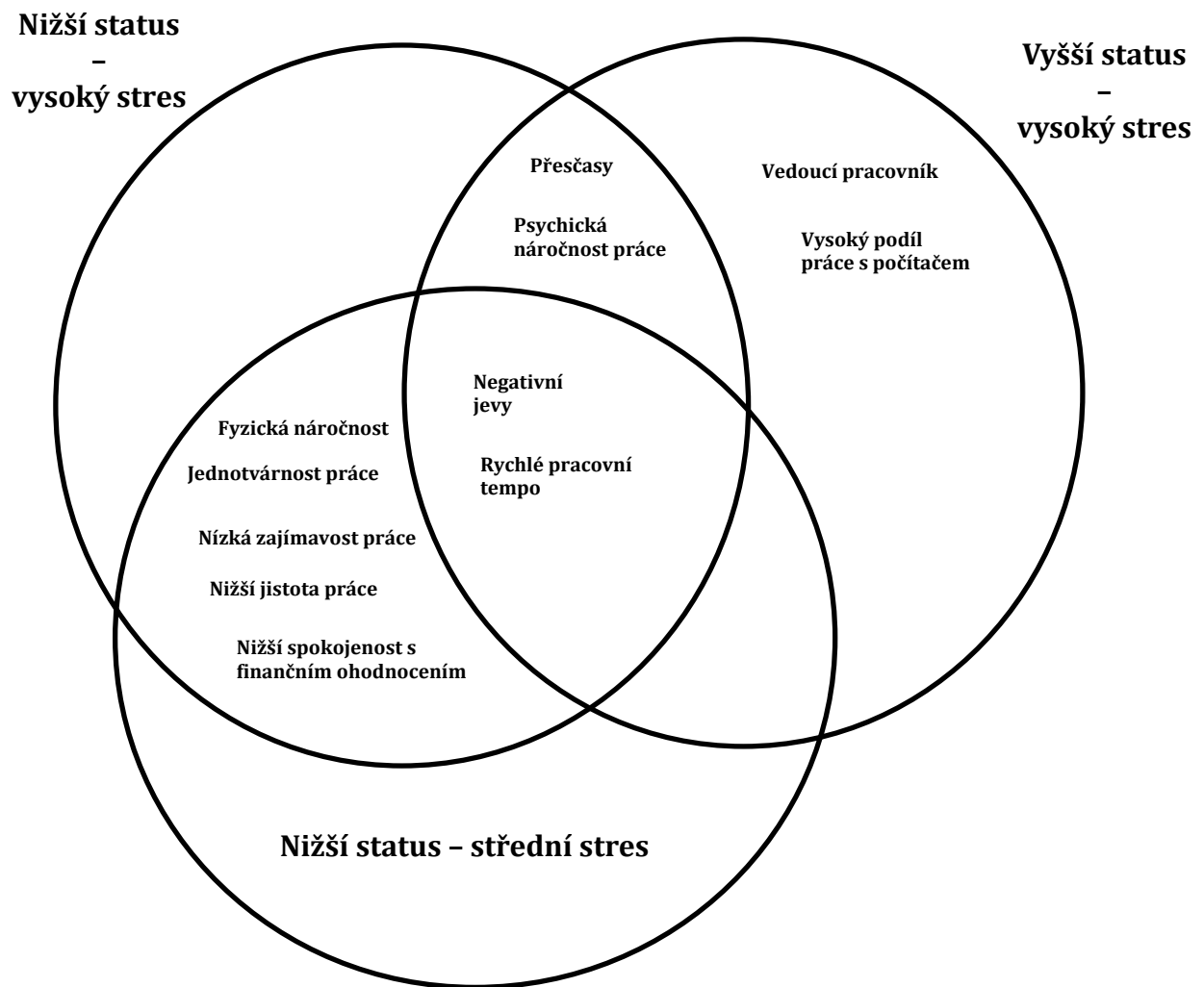
Jaké pracovní podmínky jsou tedy typické pro skupiny s vyšším pracovním stresem? Je množství stresorů, které jsou společné pracovníkům s nižším statusem a vyšší než nízkou mírou stresu (tj. středně a vysoce stresovaní s nižším statusem) – fyzická náročnost a jednotvárnost práce, práce v nepříjemných nebo nebezpečných podmínkách, riziková práce a fyzicky náročné úkoly. Tito pracovníci rovněž hůře hodnotí různé aspekty svého zaměstnání – finanční a časové aspekty, hůře hodnotí samostatnost v plnění pracovních úkolů, zajímavost práce i jistotu práce a dále také bezpečnost a ochranu zdraví a rovněž čistotu a hygienu při práci. (Jak víme z hlavního regresního modelu, mezi významné stresory ze zmíněných aspektů práce patří hodnocení výše výdělků, jednotvárnost – pestrost práce, hodnocení zajímavosti práce, nutnost setrvávat v nepříjemných polohách a pravděpodobnost ztráty práce.)

Tyto zmíněné problémy se ale příliš netýkají vysoce stresovaných s vyšším statusem. Se skupinou vysoce stresovaných s nižším statusem je spojuje psychická náročnost práce, práce přes čas a nutnost měnit osobní plány kvůli práci. (První dvě zmíněné pak figurují mezi významnými stresory v našem hlavním regresním modelu.)

Jako unikátní pro skupinu vysoce stresovaných s vyšším statusem pak můžeme brát stresor „Vedoucí pracovník“, protože vedoucí pracovníci se nejčastěji vyskytují právě v této skupině. Druhým stresorem je pak vysoký podíl pracovní doby strávený u počítače.

Všechny tři tyto skupiny (středně stresovaní s nižším statusem a vysoce stresovaní s vyšším i nižším statusem) pak spojuje to, že pracují ve vysokém tempu a rovněž že se častěji než skupiny s nízkým stresem a vyšším i nižším statusem, setkaly ve své práci s negativními jevy, nejvíce se pak toto týká skupiny nižšího statusu s vysokým stresem. Negativní jevy jsou v hlavním modelu zastoupeny hned třemi proměnnými: hodnocením chování nadřízených vůči podřízeným, pomluvami mezi pracovníky a tím, zda byl respondent sám obětí nespravedlnosti nebo šikany.

Stresory společné skupinám s vyšší a střední mírou stresu



Jazykem teorií JDC a ERI bychom u skupin s nižším statusem mohli mluvit o snížené kontrole a sociální podpoře, nižší úrovni finančních odměn, špatných kariérních vyhlídkách a jistotě práce. U těchto skupin s nižším statusem a vysokým a středním stresem pozorujeme i nižší míru celkové spokojenosti, proto lze předpokládat souvislost nižší spokojenosti právě s těmito stresory. Vysoce stresovaní s vyšším statusem mají pak jak finanční odměny, tak kariérní vyhlídky a jistotu obecně na dobré úrovni.

Když se podíváme na obě skupiny vysoce stresovaných, to, co je spojuje, jsou především požadavky, respektive úsilí, vyjádřené vysokou psychickou náročností práce a rychlým pracovním tempem. Další dvě věci, které spojují pracovníky s vysokým stresem (práce přes čas a nutnost měnit osobní plány kvůli práci) pak hodně souvisí s hrozbou konfliktu mezi pracovní a osobní sférou, protože rozměňují hranici mezi pracovním a volným časem. Pro srovnání – ve výzkumu Pracovního stresu z roku 2009 označovali pracovníci

časovou dimenzi jako nejvíce problematickou, zejména pak šlo o rychlost práce a přesčasy, polovina pracovníků pak udávala, že kvůli práci nemá tolik času na rodinné a volnočasové aktivity, kolik by si přála. Toto obojí se do velké míry podobá tomu, co vidíme zde.

4 Závěr

Lze konstatovat, že se podařilo potvrdit v podstatě všechny tři hypotézy týkající se rozložení pracovního stresu. Vyšší pracovní stres skutečně zažívají častěji ženy, lidé ve věku 30-39 let a lidé žijící v domácnosti s nezaopatřenými dětmi. Všechno jsou to skupiny, u nichž lze ve vyšší míře předpokládat rodinné povinnosti a vyšší finanční odpovědnost za rodinu.

Potvrdila se rovněž hypotéza, že vyšší míra pracovního stresu je spojena s větším vnímaným vlivem zaměstnání na různé oblasti mimopracovního života i na spokojenost ve všech zkoumaných životních oblastech. Rovněž souvisí se zhoršeným vztahem k danému zaměstnání. Oproti tomu, s čím jsme se setkali v teoretické části, se však jeví optimističtější souvislost se spokojeností s rodinným a partnerským životem (korelace s ní je nižší, než v případě ostatních proměnných). Rodinný a partnerský život je tedy oblastí, již se lidem daří před negativním vlivem pracovního stresu (aspoň do určité míry) bránit. Nejsilnější vztah má pak pracovní stres s oblastmi, které se člověka bezprostředně dotýkají, tedy se zdravím a psychickou pohodou. Všechny tyto poznatky znovu potvrzují to, že pracovní stres je závažným problémem a že je tedy potřeba se snažit o jeho zmírňování a předcházení.

Podařilo se rovněž prokázat, že skupiny pracovníků s vysokou mírou stresu lze najít jak mezi pracovníky s vyšším zaměstnaneckým statutem, tak těmi s nižším zaměstnaneckým statutem. Tím, co obě tyto skupiny spojuje, je psychická náročnost a vysoké tempo práce spolu s podmínkami, které narušují hranici mezi pracovním a volným časem, a rovněž nižší sociální podpora v rámci práce. Potvrdilo se také, že vysoce stresovaní s vyšším statutem si udržují poměrně vysokou spokojenost ve všech oblastech, zatímco skupiny s nižším statutem a středním a vysokým stresem mají ve všech oblastech nižší spokojenost. U všech tří skupin však stres hraje negativní roli, neboť i vysoce stresovaní s vyšším statutem mají nižší spokojenost, než ti, kdo jsou v podobném postavení, ale mají nízkou míru stresu.

Podíváme-li se na identifikované významné stresory, pak uvidíme, že skupiny s nižším statusem s vyšším a středním stresem spojuje jak nízká zajímavost a jednotvárnost práce, tak především horší hodnocení výdělku a vyšší pravděpodobnost ztráty práce bez vlastního zavinění. Lze se proto domnívat, že právě tyto stresory souvisí s nižší celkovou spokojeností u těchto skupin, neboť se mimopracovního života dotýkají.

Na výzkumnou otázku, zda jsou pro míru stresu významnější stresory vyplývající ze samotné práce, nebo z jejího širšího kontextu, se na základě aplikace JDCS a ERI modelu nedá jednoznačně odpovědět, avšak ukázal se důležitý vliv sociální podpory, kromě finančních odměn především odměn spojených se situací na trhu práce – konkrétně pak jistoty práce a jejího dobrého hodnocení v kontextu trhu práce. I to potvrzuje výše zmíněné poznatky.

Hlavním úkolem této práce bylo stanovit, které skupiny se jeví z hlediska pracovního stresu jako nejproblematictější a u kterých se dá mluvit o sociálním problému, který si zaslouží řešení.

První touto skupinou by byli rodiče v mladých rodinách, zejména pak ženy. Problém náročnosti sladění rodinného a pracovního života je už teď široce řešeným problémem, většinou však není spojován přímo s pracovním stresem. Lze tedy říci, že k negativům, které jsou už dnes v tomto ohledu řešeny, přibývají ještě důsledky pro zdraví a psychickou pohodu, které stres přináší. Jako silně ohroženou skupinou se pak navíc jeví být samoživitelé, konkrétněji lidé s dětmi žijící bez partnera. Je samozřejmě otázkou, do jaké míry je to něco, co může ovlivnit zaměstnavatel (tedy do jaké míry je stres přenášen z práce do rodinné oblasti) a do jaké míry stres vyplývá pouze z životního kontextu (a tedy je přenášen z rodinné oblasti do práce). Zaměstnavatelé ovšem mají možnosti, jak se pokusit pracovní stres aspoň zmírnit, třeba i jen snahou o větší sociální podporu lidí v těchto situacích.

Druhou skupinou, u níž je pak situace nejzávažnější, je skupina nižšího statusu s vysokým stresem. Jak již víme, této skupiny se týkají všechny skupiny významných stresorů¹⁴ – jde o vysokou náročnost práce ve spojení s nízkou zajímavostí a jednotvárností, dále s nízkou jistotou práce, nižší sociální podporou a setkávání se s negativními jevy na pracovišti. Tito

¹⁴ Pozn. netýká se jich pouze „Vedoucí pracovník“ a vysoký podíl práce s počítačem, které se týkají pouze vysoce stresovaných s vyšším statusem.

pracovníci rovněž častěji než jiní pracují v nepříjemných nebo nebezpečných podmínkách. Víme rovněž, že tato skupina má ve všech oblastech nízkou spokojenost – lze tedy soudit, že špatná situace v zaměstnání se odráží v celém jejich životě. Přitom víme, že jsou dvě skupiny, které mají podobné zaměstnanecké postavení a jejich pracovní podmínky i míra stresu jsou lepší. Skupina vysoce stresovaných s nižším statutem má oproti zmíněným dvěma dokonce v průměru vyšší vzdělání a vyskytují se v ní i nižší odborní zaměstnanci a úředníci – není to tedy tak, že nejvyšší stres by měli ti nejnižším statutem. Jejich stres vyplývá z opravdu nepříznivých pracovních podmínek, nikoli ze statusu zaměstnání.

V mírnější míře se tyto problémy týkají i skupiny s nižším statutem a středním stresem a zaměstnavatelé by se v tomto případě měli snažit nejen o zlepšování pracovního komfortu zaměstnanců (zlepšení podmínek fyzického prostředí, snaha o větší rozmanitost práce), ale také zamezit negativním jevům na pracovišti, protože ty jsou pro pracovníky výrazně stresující a do kultivovaného pracovního prostředí opravdu nepatří. Zaměstnavatelé by mohli rovněž vytipovávat pracovníky, jichž se tato situace týká a snažit se jim pomoci selektivně.

I skupina vyššího statusu s vysokým stresem, ačkoli její situace není tak vážná jako v předchozím případě, by si zasloužila protistresová opatření. Víme, že pro tuto skupinu je velmi důležitý rodinný život a jsou s ním ze všech skupin nejvíce spokojeni a rovněž jsou v této skupině častěji ženy. Je zde tedy určité prolnutí s první zmiňovanou problematickou skupinou, tj. lidmi majícími ve větší míře rodinné povinnosti. Jako představitele této skupiny (vyšší status – vysoký stres) si tedy nemusíme představovat pouze vrcholového manažera, ale rovněž třeba učitelku s dětmi. I v tomto případě platí, že zaměstnavatelé by se měli snažit jak zamezit negativním jevům na pracovišti a zvýšit tak sociální podporu, tak se snažit zaměstnance nepřetěžovat.

Znovu je potřeba zopakovat, že většina identifikovaných stresorů má takovou povahu, že se nemusejí v daném zaměstnání vyskytovat nutně, ale vyplývají z organizačních problémů a špatných mezilidských vztahů, proto pracovní stres nelze omlouvat tím, že k danému zaměstnání patří. V první části analýzy jsme sice viděli, že lze najít rozdíly mezi odvětvími i podle zaměstnaneckého statusu aj., avšak rozdíly dané stresory zmíněné povahy jsou mnohem výraznější. Zmírňování a odstraňování pracovního stresu je tedy výzvou současného trhu práce.

5 Seznam použité literatury

AIS (The American Institute of Stress). What is Stress? Dostupné z <http://www.stress.org/what-is-stress/> [online]. Navštíveno 25. 4. 2016.

BAKKER, Arnold, Evangelia Demerouti. The Job Demands-Resources model: state of the art. Emerald Group Publishing, Journal of Managerial Psychology, 2006, 22(3). pp. 309-328.

BELKIC, Karen, Cedo Savic. Job Stressors and Mental Health: a proactive clinical perspective. World Scientific publishing, 2013. 373 stran. ISBN 978-9814525558

BUMPUS, Matthew F., Ann C. Crouter, Susan M. McHale. Work Demands of Dual-Earner Couples: Implications for Parents Knowledge about Childrens Daily Lives in Middle Childhood. Journal of Marriage and Family, 1999, 61(2), pp. 465-475.

BURGARD, Sarah A., Jennifer A. Ailshire. Putting Work to Bed: Stressful Eperiences on the ob and Sleep Quality. Journal of Health and Social Behavior, 2009, 50(4), pp. 476-492.

COOPER Lynne, Marcia Russell and Michael R. Frone. Work Stress and Alcohol Effects: A Test of Stress-Induced Drinking. Journal of Health and Social Behavior, 1990, 31(3), pp. 260-276.

DAVIS, Kelly D., W. Benjamin Goodman, Amy E. Pirretti, David M. Almeida. Nonstandard Work Schedules, Perceived Family Well-Being, and Daily Stressors. Journal of Marriage and Family, 2008, 70(4), pp. 991-1003.

DE BRUIN, Gideon P., Nicola Taylor. The job demand-control model of job strain across gender. SA Journal of Industrial Psychology, 2006, 32 (1). pp 66-73.

GOODMAN, W. Benjamin, Ann C. Crouter. Longitudinal Associations between Maternal Work Stress, Negative Work-Family Spillover, and Depressive Symptoms. Family Relations, 2009, 58(3), pp. 245-258.

GRZYWACZ, Joseph G., David M. Almeida, Daniel A. McDonald. Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. Family Relations, 2002, 51(1), pp. 28-36.

GRZYWACZ, Joseph G., Nadine F. Marks. Family, Work, Work-Family Spillover, and Problem Drinking during Midlife. *Journal of Marriage and Family*, 2000, 62(2), pp. 336-348.

HAW, Mary Ann. Women, Work and Stress: A Review and Agenda for the Future. *Journal of Health and Social Behavior*, 1982, 23(2) (Jun., 1982), pp. 132-144.

CHOI, BongKyoo, Per-Olof Östergren, Catarina Canivet, Mahnaz Moghadassi, Sara Lindeberg, Robert Karasek, Sven-Olof Isacsson. Synergistic interaction between job control and social support at work on general psychological distress. *International Archives of Occupational and Environmental Health* journal, 2011, 84. pp 77–89.

KARASEK, Robert A. Jr, Dean Baker, Frank Marxer, Anders Ahlbom, Tores Theorell. Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men. *Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men. American journal of public health*, 1981, 71(7). pp 694-705.

KARASEK, Robert A. Jr. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24. pp 285-308.

KARASEK, Robert A. Jr. The Job Content Questionnaire. JCQ Center [online]. Dostupné z <http://www.jcqcenter.org/>. Navštíveno 1. 3. 2016.

KOSLOWSKY, Meni. *Modelling the stress-strain relationship in work settings*. Routledge, 1998. 213 stran. ISBN 0-415-15320-4.

KRISTENSON, M., H.R. Eriksen, J.K. Sluiter, D. Starke, H. Ursin. Psychobiological mechanisms of socioeconomic differences in health. *Social Science & Medicine*, 2004, 58, pp. 1511–1522.

KUNZ-EBRECHT, Sabine R., Clemens Kirschbaum, Andrew Steptoe. Work stress, socioeconomic status and neuroendocrine activation over the working day. *Social Science & Medicine*, 2004, 58, pp. 1523–1530.

LAVEE, Yoav, Adital Ben-Ari. Relationship of Dyadic Closeness with Work-Related Stress: A Daily Diary Study. *Journal of Marriage and Family*, 2007, 9(4), pp. 1021-1035.

LONG, Bonita C., Sharon E. Kahn. *Women, Work, and Coping: A multidisciplinary approach to Workplace Stress*. McGill-Queens university press, 1993. 332 stran. ISBN 0-7735-1128-8

MARCHAND, Alain, Andrée Demers, Pierre Durand. Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, 2005, 27(5), pp. 602–627.

MELZER, Scott A.. Gender, Work, and Intimate Violence: Men's Occupational Violence Spillover and Compensatory Violence. *Journal of Marriage and Family*, 2002, 64(4), pp. 820-832.

NEFF, Lisa A., Benjamin R. Karney. Stress Crossover in Newlywed Marriage: A Longitudinal and Dyadic Perspective. *Journal of Marriage and Family*, 2007, 69(3), pp. 594-607.

PAVALKO, Elisa K., Glen H. Elder, R. and Eliabeth C. Clipp. Worklives and Longevity: Insights from a Life Course Perspective. *Journal of Health and Social Behavior*, 1993, 34(4), pp. 363-380.

ROETERS, Anne, Tanja van der Lippe, Esther S. Kluwer. Work Characteristics and Parent-Child Relationship Quality: The Mediating Role of Temporal Involvement. *Journal of Marriage and Family*, 2010, 72(5), pp. 1317-1328.

SEARS, Heather A., Nancy L. Galambos. Womens Work Conditions and Marital Adjustment in Two-Earner Couples: A Structural Model. *Journal of Marriage and Family*, 1992, 54(4), pp. 789-797.

SCHIEMAN, Scott, Melissa A. Milkie, Paul Glavin. When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 2009, 74(6), pp. 966-988.

SCHIEMAN, Scott, Paul Glavin. Education and work-family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*, 2011, 9(4), pp. 1341-1362.

SCHIEMAN, Scott. Yuko Kurashina Whitestone, Karen Van Gundy. The Nature of Work and the Stress of Higher Status. *Journal of Health and Social Behavior*, 2006, 47(3), pp. 242-257.

SIEGRIST, Johannes, Dagmar Starke, Tarani Chandola, Isabelle Godin, Michael Marmot, Isabelle Niedhammer, Richard Peter. *Social Science & Medicine*, 2004, 58. pp 1483–1499.

SIEGRIST, Johannes. Effort-reward imbalance at work theory, measurement and evidence. Institut für Medizinische Soziologie, 2012. Dostupné z http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/ERI-Website.pdf. Navštíveno 1. 3. 2016.

SIEGRIST, Johannes. Reducing social inequalities in health: work-related strategies. Francis&Taylor health science, 2002, 30. pp 49-53.

SVOBODOVÁ, Lenka Ing, Ing. Miloš Paleček, CSc., MUDr. Eva Hanáková, Mgr. Jaroslav Uzel, PhDr. Bohuslav Švec, Mgr. Alena Horáčková, Ludmila Chromá, PhDr. Lenka Svobodová, PhDr. David Michalík, Ph.D., Hana Hlavičková, Ing. Oldřich Kolínský, Eva Křížková. *Stres na pracovišti-možnosti prevence*. Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009. 303 stran.

TURNER, R. Jay, William R. Avison. Status Variations in Stress Exposure: Implications for the Interpretation of Research on Race, Socioeconomic Status, and Gender. *Journal of Health and Social Behavior*, 2003, 44(4), pp. 488-505.

VEGCHEL, Natasja van, Jan de Jonge, Hans Bosma, Wilmar Schaufeli. Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science and medicine*, 2005, 60. pp 1117-1131.

WALL, Toby D., Paul R. Jackson, Sean Mullarkey and Sharon K. Parker. The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of occupational and organizational psychology*, 1996, 69. pp 153-166.

WHO (Světová zdravotnická organizace). Stress at the workplace. Dostupné z http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ [online]. Navštíveno 25. 4. 2016.